



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**LAS INVENCIÓNES DE LOS TRABAJADO-
RES EN LA NUEVA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

JUAN ACOSTA JIMENEZ

MEXICO, D. F.

1973



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A mi madre: Señora Enedina Jiménez Vda. de Acosta, como homenaje póstumo; quien con su ejemplo en el trabajo y grandes esfuerzos, supo conducirme por los mejores senderos para llegar a metas de superación. Para ella con cariño imperecedero, con mi recuerdo de gratitud y reconocimiento pleno a su abnegación.

A la memoria de mi padre
desaparecido: Sr. José Acosta Falco.

A mis hermanos:
Elfego, J. Jesús, Ana María,
J. Abraham y Felipe Acosta Jiménez
que supieron solidarizarse en mis
problemas apoyándome moral y económicamente hasta concluir mis estudios profesionales. De manera especial a Jesús que supo encausar me incorporándome a la Enseñanza Superior de la Escuela Normal Rural de "El Mexe Hgo".
También con cariño y gratitud a mi hermana Ana María, por su valiosa colaboración.

A mi madre: Señora Enedina Jiménez Vda. de Acosta, como homenaje póstumo; quien con su ejemplo en el trabajo y grandes esfuerzos, supo conducirme por los mejores senderos para llegar a metas de superación. Para - élla con cariño imperecedero, con mi - recuerdo de gratitud y reconocimiento - pleno a su abnegación.

A la memoria de mi padre
desaparecido: Sr. José Acosta Falco.

A mis hermanos:
Elfego, J. Jesús, Ana María,
J. Abraham y Felipe Acosta Jiménez
que supieron solidarizarse en mis
problemas apoyándome moral y eco-
nómicamente hasta concluir mis es-
tudios profesionales. De manera -
especial a Jesús que supo encausar
me incorporándome a la Enseñanza-
Superior de la Escuela Normal Rural
de "El Mexe Hgo".
También con cariño y gratitud a mi
hermana Ana María, por su valiosa-
colaboración.

A mis maestros de Enseñanza Primaria, Secundaria y Universitaria que me supieron guiar en el aprendizaje del conocimiento científico.

De modo personal al Dr. en Derecho del Trabajo. Lic Baltasar Cavazos Flores, por su atinada dirección en la elaboración de esta modesta tesis profesional.

A mis amigos y paisanos del Estado de Hidalgo.

A los Licenciados Raúl Lozano Ramírez y Abel Ramírez Acosta por el apoyo que me han brindado.

I N D I C E

LAS INVENCIONES DE LOS TRABAJADORES EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO I.

- 1.- Concepto de Derecho del Trabajo.
- 2.- Naturaleza Jurídica.
- 3.- Relaciones Jurídicas entre los sujetos de
Derecho del Trabajo.
 - a).- Concepto de Trabajador.
 - b).- Concepto de patrón.

CAPITULO II.

- 1.- El Contrato de Trabajo.
- 2.- Características del Contrato de Trabajo.
- 3.- La relación y el Contrato de Trabajo.
- 4.- Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo.
Crítica.
- 5.- Breves Antecedentes Históricos.
- 6.- Definición en nuestra ley.

CAPITULO III.

- 1.- Las Invenciones de los Trabajadores.
 - a).- Teoría Alemana.
 - b).- Teoría Suiza.
 - c).- Teoría Italiana.
 - d).- Teoría Española.
 - e).- Las Invenciones en el Derecho Mexicano.

CAPITULO IV.

- 1.- Definición de la Invención.
- 2.- Elementos Característicos.

- 3.- La patente como medio de protección de la invención.
- 4.- Solicitud y requisitos que deben llenarse para su obtención en el Derecho Mexicano.
- 5.- Efectos y Caducidad de la Solicitud de la Patente.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

P R O L O G O .

El tema seleccionado para la presentación de mi tesis profesional, es el referente a: " LAS INVENCIONES DE LOS TRABAJADORES EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

Su importancia y trascendencia en la vida de los trabajadores, requiere de un estudio profundo y concienzudo a efecto de precisar los conceptos que se encuentran contenidos en los diferentes textos de la materia, cuya compilación debe estar íntimamente relacionada con nuestra "LEY DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL" y con la "LEY FEDERAL DEL TRABAJO" como medios protectores de los trabajadores.

Es una tarea ardua el proponerse sustentar una tesis o descubrir nuevos procedimientos que nos conduzcan a resultados positivos más justos sobre el particular, pues generalmente el estudiante de Derecho no se encuentra en condiciones de presentar innovaciones en esta rama jurídica; pero por lo menos, un trabajo como el presente, no deja de tener cierto valor sobre la interpretación legal y doctrinal para conocerse con más amplitud y especialidad.

Si bien es cierto que al estudiar las diferentes doctrinas sobre las invenciones de los trabajadores, podemos conocer los diversos criterios de los juristas, también debemos conocer cuál ha sido la actitud del legislador mexicano con relación al tema que me propongo desarrollar.

Mi deseo sincero al realizar este modesto estudio es también de interpretación, más que tratar de enriquecer, dado que las condiciones para presentarse como reformador del Derecho, no son del alcance de un principiante en la materia, y sí, requieren de conocimientos profundos y de elevada inspiración de justicia social para armonizar a patronos y trabajadores, buscando el verdadero equilibrio en sus relaciones y una mejor economía para el pueblo mexicano.

CAPITULO I

- 1.- Concepto de Derecho del Trabajo.*
- 2.- Su Naturaleza Jurídica.
- 3.- Relación Jurídica entre los sujetos de Derecho del Trabajo.
 - a.- Concepto de trabajador.
 - b.- Concepto de patrón.

1.- CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

Para enfrentar el tema relativo a "LAS INVENTIONES DE LOS TRABAJADORES EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", ha menester glosar someramente algunos conceptos relativos al Derecho del Trabajo. Así, principiaremos por precisar su concepto, naturaleza, etc., sin adentrarnos en el problema de terminología, en razón de que la denominación para la disciplina enunciada en nuestro Derecho Positivo vigente es el de "DERECHO DEL TRABAJO".

Para Eugenio Pérez Botija "DERECHO DEL TRABAJO" o su sinónimo "DERECHO LABORAL", es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de los empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo". (1)

Jesús Castorena, usa la denominación "DERECHO OBRERO" por considerarla más exacta, y nos da el con-

(1).- Eugenio Pérez Botija. El Derecho del Trabajo. --
Pag. 71

cepto siguiente: "El Derecho Obrero es el conjunto de normas que regula la prestación subordinada de servicios personales, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos que de las propias normas derivan" (2)

El primero de los autores anotados, nos otorga dos situaciones, una consistente en que es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre obreros y patrones y otra consistente en la regulación de las relaciones de dichos sujetos con el Estado para la tutela y protección. Desde luego, resulta evidente que esas normas y principios rigen las relaciones de los trabajadores con los empresarios, y como consecuencia de ello el Estado va a vigilar su aplicación mediante las autoridades establecidas para tal efecto, como sucede en nuestro derecho.

Respecto a la definición que da Jesús Castorena no nos parece correcta puesto que el derecho del trabajo, no es obrero ni patronal, ya que tiene como finalidad buscar el verdadero equilibrio entre las fuerzas de la producción, entre el trabajo y el capital y no sería factible aceptar el reconocimiento de derechos de los obreros en forma aislada, o sólo los derechos patronales puesto que no se daría la relación contractual. El derecho del trabajo reconoce armónicamente los derechos de los trabajadores y de los patrones en íntima relación para formar verdaderas estructuras económicas.

(2) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Pag. 5.

A mayor abundamiento, citaremos las diversas formas en que algunos autores pretenden dar una noción de Derechos del Trabajo. Kaskel atiende a un criterio político-social.

Otros atienden al predominio económico, concibiéndolo como medio regulador de las fuerzas productivas tales como Boy y Botal.

Algunos más, pretenden hacerlo un derecho profesional, como Scelle.

Hay quienes como Antokoletz, lo consideran — como regulador entre el capital y el trabajo. etc.

2.- SU NATURALEZA JURIDICA.

La naturaleza de este derecho ha sido motivo de diversos debates; pues mientras para unos autores el Derecho del Trabajo forma parte del Derecho Privado, para otros, forma parte del Derecho Público, algunos doctrinarios se sitúan en una teoría dual, o sea que consideran que dicha disciplina tiene normas de Derecho Público y Privado.

Gustavo Radbruch, habla de un Derecho Social; pero hasta ahora, como veremos más adelante, quien explica con mayor precisión este problema es Mario de la Cueva.

Para iniciar a señalar algunos de los autores que se inclinan por la corriente doctrinaria que considera al Derecho del Trabajo parte del Derecho Público,—

es necesario precisar la diferencia que existe entre éste y el Derecho Privado.

El dogma que sostiene la división entre Derecho Público y Privado comienza con Ulpiano en Roma, --- quien definía esta división de la manera siguiente; según expresa Mario de la Cueva: "Jus Públicum est quòd ad statum rei romanae spectat; privatum quod ad singulorum utilitatem". (3)

La diferencia entre estas dos ramas del derecho fue el objeto de innumerables discusiones, llegando a determinarse que el Derecho Público es un cuerpo de normas impositivas, que regulan la estructura y actividad del Estado y los órganos que se encuentren dotados de poder público y las relaciones en que actúan como tales, vr.gr. las concesiones y autorizaciones para la explotación de un bien del dominio público - minas, carreteras, etc., actos de expropiación por causa de utilidad pública, etc.; en cambio el Derecho Privado es dispositivo, en virtud de que funciona integralmente la autonomía de la voluntad de los particulares, pues reglamenta las instituciones y relaciones en que los sujetos participan como particulares. Dentro de ese tipo de relaciones, el Estado puede participar en razón de su desdoblamiento de personalidad, por ejemplo cuando efectúa un contrato de compraventa con un particular.

La división tradicional entre ambas ramas del derecho no es aceptada por los tratadistas modernos, ---

(3) De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.
Pag. 210.

que sostienen que la distinción entre Derecho Público y Privado no es absoluta, ni tiene un valor apriorístico o derivado de un derecho natural que no existe, su valor es histórico fundado en un derecho positivo.

En suma el Derecho Público, es impositivo, autoritario y unilateral, los particulares van a quedar subordinados en sus relaciones con el Estado u organismos dotados de poder público. Por su parte, en el Derecho Privado funciona la autonomía de la voluntad de las partes, es un derecho dispositivo, y si el Estado actúa dentro de esta esfera jurídica sus relaciones serán de coordinación o igualdad con los particulares. La división entre Derecho Público y Privado depende del orden jurídico positivo que adopte cada uno de los Estados.

TESIS PRIVATISTA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Una vez que hemos asentado los conceptos de Derecho Público y Privado, estamos en aptitud de afirmar que el Derecho del Trabajo, nació siendo parte del Derecho Privado; pues era un derecho individualista fincado en la autonomía de la voluntad de las partes; Mario de la Cueva dice: "...algunos de sus capítulos fundamentales, estaban incluidos en el Derecho Civil y era esta rama del derecho el fundamento general para todo el Derecho del Trabajo. (4)

Así tenía que ser en el mundo individualista y liberal: Las fuentes de las obligaciones eran la Ley y el Contrato y en este y salvo las disposiciones contenidas en la Ley de orden público, privaba el dogma de -

(4).- De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 212.

la autonomía de la voluntad".

El título XIII del libro III del Código Civil de 1884, que se denomina del Contrato de Obras, reglamenta el servicio doméstico, el servicio por jornal, el Contrato de Obras a Destajo o Precio Alzado, el Contrato de los Porteadores y alquiladores, el Contrato de — Aprendizaje y el de Hospedaje.

El Servicio por Jornal, que de los seis contratos es el más próximo al del Trabajo, es, según el artículo 2458, el que presta cualquier individuo a otro, día por día, mediante cierta retribución diaria.

De la reglamentación se desprende que los compromisos de las partes se reanudaban, cada día, de tal manera que no se generaba responsabilidad si se dejaba el servicio o se despedía al concluir el trabajo de un día.

Quiere decir que no tenía una idea exacta de la cuestión.

Se sorprende uno de que otros actos jurídicos que suponen prestación de servicios personales para su cumplimiento, no hayan sido incluidos dentro de este título y que no se haya distinguido el acto jurídico en el que el objeto del mismo es el trabajo, de aquellos en que siendo otro el objeto, el trabajo es sólo un medio para realizar aquel objeto.

Nosotros nos adherimos a las ideas de Mario de la Cueva, porque si bien es cierto que la prestación de servicios que reglamentaba el Código Civil para el—

Distrito Federal y Territorios de la Baja California - de 1884 era diferente en relación a las instituciones - laborales actuales, también es cierto que estas entrañan prestación de servicios y remuneración, más aún, - el Contrato de Aprendizaje fué reglamentado tanto en el código aludido como en nuestra Ley Federal del Trabajo - de 1931, desapareciendo en la Nueva Ley de 1970, de don - de resulta que el trabajo ya se regulaba por el Derecho Civil, sólo que esta regulación imperfecta fué debida - a la falta de captación de los legisladores; de los fe - nómenos sociales que se originaban en la sociedad de - esa época.

En suma, el Derecho del Trabajo nació como - Derecho Privado, las partes contrataban libremente res - petando únicamente las normas de Derecho Público y aun - que después vino el reconocimiento del Derecho Colecti - vo del Trabajo, libertad de coalición, de asociación, - profesional, de huelga y de admisión de la validez del Contrato Colectivo del Trabajo, este derecho seguía - siendo privado. Sin embargo, el Derecho del Trabajo de nuestros días ha sufrido transformaciones jurídicas, - políticas y sociales, y de ahí la discusión de su natu - raleza.

Dentro de los juristas que creen que el Dere - cho del Trabajo es Derecho Privado, encontramos a Paúl - Durand y R. Jaussand quienes afirman que: "la deci - sión del problema depende del criterio que se adopte pa - ra diferenciar al Derecho Público del Privado; si el - criterio fuera la vieja idea de Ulpiano, el Derecho del Trabajo, que persigue un interés general y privado con - juntamente sería Derecho Público, pero aquel cri - terio, - en realidad, hace imposible la diferencia, porque toda -

norma jurídica persigue intereses generales y particulares; la división radica en la Doctrina de la Naturaleza de los sujetos, por lo que el Derecho del Trabajo es Derecho Privado, pues los sujetos de las relaciones, patrono y obrero, no son titulares de poder público" (5)

Ese mismo criterio, es sustentado por Paul — Pic, por René Rodiere y André Percerón, Charles Beudant, etc., debido a que Francia sigue una tradición clásica.

Al advenimiento de las constituciones de México de 1917 y de Weimar de 1919, la doctrina privada sufrió un cambio; pues éstas, elevaron a la categoría de Derechos Sociales Constitucionales todos los principios básicos del Derecho del Trabajo. Sin embargo, algunos autores como ya vimos, siguen sosteniendo la hipótesis de que el Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Privado, sin advertir que este, desde antes de la primera guerra mundial ya no era *jus cogens*, o sean normas supletorias de la voluntad de las partes, cuya validez — era tomada en cuenta a falta de estipulación expresa o tácita; sino por el contrario, opuesta al Derecho Privado, por ser normas imperativas con pretensión de incondicionada vigencia que se imponen a los trabajadores y patronos sin que las leyes puedan ser renunciables.

Entre los autores que se pronunciaron en favor de la corriente doctrinaria que considera al Derecho del Trabajo como parte del Derecho Público, encontramos en España a Calleja, quien explica: "El Derecho del Trabajo — Derecho Social le llaman en España — tiene como característica principal, la democratización

(5) De la Cueva Mario. Ob. Cit. 213.

del Derecho Público, al llevar su acción a la actividad contractual interna". (6)

En México, Jesús Castorena piensa que la naturaleza del Derecho Obrero es de Derecho Público, cuando dice:

"El Derecho del Trabajo atendiendo a ese criterio de distinción --- Derecho Público y Privado --- forma parte del Derecho Público.

Está constituido por normas complejas, es decir, se finca en la entidad organizada, Estado o Sindicato y en todos y cada uno de los sujetos de la entidad aunque pudieran tener el carácter de terceros; de aquí el aspecto trascendente, expansivo, o heterónomo de sus normas; cobran eficacia en el momento en que se ponen en vigor para todos los miembros de la entidad y los pactos derogatorios están afectados de nulidad" (7)

El criterio adoptado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sido siguiendo la corriente doctrinaria que sostiene que el Derecho del Trabajo es de Derecho Público. Entre otras ejecutorias podemos citar la de 16 de Marzo de 1935, en la que Francisco Amezcua sostiene: "El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de Instituto especial de Derecho Público al Derecho Industrial o de Trabajo". (8).

(6).- De la Cueva Mario. Ob. Cit. 214

(7).- Castorena J. Jesús. Ob. Cit. Pág. 10

(8).- De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 215.

No señalamos más autores por considerarlo — prolijo en el estudio monográfico que se elabora; pues como veremos adelante, quien explica satisfactoriamente el criterio multimencionado es Mario de la Cueva.

NATURALEZA DUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Al tratar el estatuto unitario derivado del — devenir social, los juristas españoles se pronunciaron por una teoría dual para explicar el Derecho del Trabajo.

Así, Eugenio Pérez Botija expresa: "Para nosotros la solución científica y técnica del problema se — halla en la dualidad de intereses (individuales y colectivos) que las normas laborales tutelan, en la existencia de relaciones entre sujetos privados y en la interferencia en ellas de órganos de la administración pública, en los vínculos que se originan entre ésta y — aquellos en resumen, la naturaleza del Derecho del Trabajo es mixta por constituir un conjunto indisoluble e inseparable de instituciones de Derecho Público y Derecho Privado". (9)

Esta corriente dualista es aceptada por Carlos García Oviedo, Castán, Hernainz. En Alemania la — corriente dual es aceptada por Alfred Hueck, Walter, Kassel, Erwin Jacobi y Sinzheimer; este último expone: "El Derecho del Trabajo es un Derecho Unitario y comprende normas de Derecho Público y de Derecho Privado, que no

(9).— Pérez Botija Eugenio. Ob. Cit. Pág. 13.

pueden separarse por estar íntimamente ligadas; pues - ahí donde el Derecho del Trabajo es Derecho Público supone el Derecho Privado y a la inversa. Así, a ejemplo, las medidas de protección a los trabajadores (Arbeiterschutzrecht) encuentran su fundamento en la relación- de trabajo de Derecho Privado, pero suponen o son completadas por el Derecho Público, cuando se trata de la garantía del salario (seguro social)". (10)

Como se ve, ninguna de las posturas relativas al Derecho Público y Privado, dan una solución satisfactoria respecto de la naturaleza del Derecho del Trabajo.

TEORIAS DE DERECHO SOCIAL.

La división en Derecho Público y Privado, inquietaron a León Duguit y a Hans Kelsen, quienes negaron su existencia; pues si bien la citada división existe, es debido al Derecho Positivo vigente de los países que lo han adoptado, más aún, esa división no es tajante - en razón de que el Derecho es Público y Privado a la vez.

Fué así como al aparecer, el Derecho del Trabajo propiamente dicho en el siglo XIX, Otto von Jerke opinó que existía una tercera rama jurídica que no era ni Derecho Público ni Privado, sino que, se trataba de una disciplina jurídica que de una manera dicimola a ambas ramas del Derecho procuraba la regulación de las relaciones humanas, contemplando al hombre como ente integrante de una sociedad.

(10).- De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 217.

Esa doctrina, se ha impuesto a la ciencia jurídica a consecuencia de las transformaciones estatales, creando un Derecho Nuevo de perfiles propios y de alcances insospechados, esto es, un Derecho autónomo de sustantividad propia que dista mucho de las instituciones del Derecho Civil, en virtud de que mientras este rige las relaciones patrimoniales y de familia, aquel protege al débil frente al fuerte.

El primer expositor de esta tercera rama del Derecho fué Gustavo Radbruch, el gran visionario de Heidelberg, su pensamiento ha sido apoyado por George Gurvitch, Georges Ripert, G. Lavasseur, Paul Ruvier, etc.

Radbruch principia por negar la división entre Derecho Público y Privado, negando su validez absoluta o valor apriorístico que se funda en un Derecho Natural que no existe, tampoco le concede valor histórico, sino únicamente le concede base en un Derecho positivo histórico, que resultó de la recepción del Derecho Romano en Alemania y cuyo fin era liberar al príncipe de su dependencia jurísico política de los estamentos, dogma jurídico que pasó a los hombres de los siglos XVIII y XIX, pero que no ha logrado resolver la problemática planteada por los juristas contemporáneos.

Posteriormente, explica el nacimiento del Derecho Económico en Alemania, y al lado de este, el Derecho del Trabajo. Al aislarse ese país económicamente durante la guerra europea, surge el Socialismo de Guerra, consistente en que, Alemania tiene que bastarse a sí misma e interviene en la producción y en la Economía, surgiendo el Derecho Económico que implica la invasión:

del Derecho Público, y la Economía a su vez, invade la vida política, contemplando a la sociedad desde el punto de vista de protección a la empresa, y por su parte, el Derecho del Trabajo surge como un Derecho de la clase trabajadora imponiéndose al Estado como medida de protección del débil frente al fuerte.

Estos dos estatutos son el producto de la revolución social. En ocasiones estos dos estatutos entran en lucha; sin embargo, el devenir social obliga a que vayan penetrando más íntimamente uno en el otro, es decir, que vayan determinando sus esferas de acción respectiva para evitar las menos contiendas posibles.

El jurista en cuestión, analiza algunas instituciones de Derecho del Trabajo tales como el Contrato Colectivo de Trabajo por su vigencia automática y por su obligatoriedad general, los consejos de empresa, las comisiones del salario mínimo, las autoridades del trabajo, etc., son instituciones ajenas a la división tradicional de Derecho Público y Privado.

Termina refiriéndose Gustavo Radbruch al Derecho Económico y Social de la manera siguiente; "Ciertamente que ambos estatutos jurídicos se inspiran en propósitos diversos y que en ocasiones parecen contradictorios y entran en lucha, pero cada vez más va penetrando uno en el otro, creando una nueva relación, que no pueda ser atribuída ni al Derecho Público ni al Privado, sino que representa un Derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo, el Derecho Económico y Obrero, que será el Derecho Social del porvenir". (11)

(11).- De la Cueva Mario.- Ob. Cit. Pág. 223.

De las ideas apuntadas, surgieron otras opiniones con mayor profundidad; pues se considera actualmente clase trabajadora a todas las personas que prestan sus servicios a un tercero llamado patrón, por cuya cuenta trabajan sin tomar en consideración su actividad, ya que para obtener el calificativo de trabajador, no es necesario laborar en una industria, fábrica, taller, etc., sino basta prestar un servicio bajo la dirección y dependencia de un tercero.

Así se dieron los pasos siguientes:

1.- Considerar como trabajador a toda persona que mediante retribución pecuniaria preste su fuerza de trabajo en beneficio y bajo la dirección de otra.

Este acerto llevó a los legisladores mexicanos a incluir varias actividades dentro de la Nueva Ley Federal del Trabajo, entre las que, a guisa de ejemplo citamos el trabajo de los agentes de comercio y otros semejantes (artículos 285 a 291 de la Nueva Ley Federal del Trabajo), los cuales desde el punto de vista formal están regidos por el Código de Comercio, pero vistos objetivamente se encuentran en el campo del Derecho Laboral.

2.- Hacer desaparecer la distinción entre trabajador manual e intelectual.

3.- La situación legal que deben guardar las profesiones liberales; misma que no se ha podido determinar en virtud de que los profesionistas no siempre se encuentran en calidad de trabajadores; pero cuando dicha profesión se ejerza bajo la dirección y dependencia

de otro profesionalista, esa relación pertenecerá al campo del Derecho Laboral.

De lo expuesto con antelación desprendemos - que la naturaleza del trabajo si puede entrar en esa -- tercera rama del derecho llamada Derecho Social, pero - todo el derecho es social por fincarse en la sociedad - y aunque existen derechos eminentemente sociales como - el agrario, y el de trabajo, estos son únicamente más - sociales que el derecho civil, penal, fiscal, etc., por lo que, hablar de un derecho social refiriéndose a un - derecho tan complejo como el del trabajo no puede ser - exacto.

Mario de la Cueva explica satisfactoriamente la naturaleza del derecho del trabajo solo que lo sujeta al derecho que reconoce determinadas instituciones - para los trabajadores. Por ello, a continuación transcribimos su pensamiento: "La determinación de la naturaleza del derecho del Trabajo tiene que ser limitada, - pues no es posible ofrecer una solución para todos los regímenes jurídico-políticos.

Nuestro estudio habrá de limitarse a los sis temas que han formado lo que es el actual derecho del - trabajo, esto es, a los sistemas que reconocen la liber - tad de asociación profesional, el derecho de huelga, la libre formación del contrato colectivo y su extensión a los trabajadores de las empresas o ramas de industrias, aún cuando no sean trabajadores miembros de las asocia - ciones profesionales que lo celebran, y al derecho indi - vidual del trabajo como normas impuestas por la socie - dad a los hombres para lograr un mínimo de justicia so -

cial. No valdrá en consecuencia, para los estados totalitarios, Rusia, España y Portugal, ni para los antiguos sistemas de Alemania e Italia, afortunadamente superados en esta segunda postguerra mundial. Para ellos habría que emplear criterios distintos. (12)

Para Mario de la Cueva, la complejidad del Derecho del Trabajo es imposible que se explique su naturaleza por la división del derecho en público y privado y aunque posteriormente se pronuncia en favor de la corriente doctrinaria que considerará a este derecho, como un derecho de clases, dice: "Y el Derecho del Trabajo, en evolución última, ha llegado a ser un derecho autónomo, dotado de sustantividad propia. No es ya un derecho excepcional del derecho civil. Por su contenido ordenador que el trabajo, considerándolo como verdadera institución y no como mero cambio de valores poseyendo instituciones propias. Por su espíritu es en gran parte tutelar en el lado social-económico.

Por su método sigue el de las ciencias sociales; ver las cosas e intereses que protege desde el ángulo de lo social. Por su sector personal no considera, como el derecho civil, la masa indiferenciada de los individuos, sino la zona más amplia de los seres económicamente débiles. Por la naturaleza de sus normas es en gran proporción jus cogens, de reglamentación estatal, de imperio de la voluntad del estado a los efectos de la realización de su obra ordenadora y tutelar". (13)

(12).- De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 267.

(13).- De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 220.

El autor en estudio, explica la relación tripartita en la disciplina jurídica que nos ocupa, o sea, el trabajador o asociación profesional, el patrono o sindicato de estos y el Estado conjugados en una sola relación jurídica; por otra parte, expresa el real concepto del derecho del trabajo, como un derecho autónomo, de sustantividad propia, completamente distinto del derecho civil, que acepta la sociedad dividida en clases. Por ello, nos adherimos a su criterio, porque el derecho del trabajo es social como todos los derechos y tiene instituciones de Derecho Público y Privado.

La Nueva Ley Federal del Trabajo vigente, plasma en su artículo 8º el concepto de trabajador en la forma siguiente:

CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Artículo 8º. "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal-subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

El Dr. Baltasar Cavazos Flores hace el siguiente comentario: "Los elementos que podemos desprender de este concepto son: a) El trabajador siempre tiene que ser una persona física. Las personas morales nunca pueden ser trabajadores. y ; b).- La prestación de un trabajo personal subordinado (14)

(14).- Cavazos Flores Dr. Baltasar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo.- Pags. 54 y 55.

"La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: Debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo".

"La dirección y la dependencia a que se refería la ley de 1931 solo son sintomáticos de la relación de trabajo, pues esta puede darse sin aquellos. - Existen muchos casos en la práctica en que habiendo contrato de trabajo no existe dirección técnica, y otros más en que, a pesar de que no se dé la dependencia económica, si se da la relación de trabajo.

"El servicio, por otra parte, siempre tiene que ser prestado en forma personal.

Si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios, aunque preste el servicio en forma personal, no tiene la característica de trabajador".

El artículo 3º. de la Ley de 1931 determinaba que "trabajador" era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

Dicho precepto a nuestro entender fué superado por el concepto actual de trabajador, ya que en primer lugar contenía una inexactitud y en segundo atentaba contra la dignidad de los propios trabajadores.

Era falso, porque afirmaba que trabajador era "toda persona" y las personas pueden ser jurídicamente hablando, físicas o morales, y el trabajador nunca podía ni puede ser una persona moral; siempre tiene que ser una persona física. Atentaba contra la dignidad del trabajador porque establecía que el servicio prestado podía ser "material, intelectual o de ambos géneros", y al decir ambos géneros, se entendía que el servicio podía ser exclusivamente intelectual o exclusivamente material, lo cual era también inexacto, ya que por más material que en apariencia sea un servicio siempre tiene algo de intelectual, sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina.

Con la Nueva Ley el trabajador es de planta desde el momento en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa pactada en contrario".

Nosotros nos adherimos a la definición de trabajador consagrada en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 8°; que a la letra dice:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

CONCEPTO DE PATRON.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, establece:
Artículo 4º. "Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligan a estos en sus relaciones con los demás trabajadores: Los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y, en general las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración".

De este artículo derivamos los elementos siguientes:

a).- Que el patrón puede ser una persona física o individual, o una persona moral;

b).- Que para tener ese carácter ha menester que emplee los servicios de otra; y,

c).- Que dichos servicios sean regulados mediante un contrato de trabajo; además extiende la ley ese concepto al patrón que contrate a través de sus representantes.

La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 mejoró el concepto de patrón, preceptuando en su artículo 10 "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."

Esta disposición, amplió la definición consagrada en el artículo 4º. de la Ley Federal del Trabajo de 1931, previendo que el patrón contrate varios trabajadores y puntualizó serlo también con relación a los trabajadores que contraten con otra persona a sus órdenes.

C A P I T U L O I I

EL CONTRATO DE TRABAJO.

Para definir el contrato de trabajo, debemos partir de una noción general, es decir, que abarque todas las actividades humanas, incluyendo aquellas reglamentaciones especiales en que no puede regir completamente, tal como sucede con el trabajo doméstico, el aprendizaje, etc., esta definición no abarcará los contratos colectivos por ser una modalidad de este contrato.

J. Jesús Castorena, sigue el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, diciendo:

"El Contrato de Trabajo es el convenio por el que una persona se obliga a prestar permanentemente sus servicios personales bajo la dirección y dependencia de otra, a cambio de una remuneración en dinero". (15)

De la definición transcrita, desprendemos los elementos siguientes:

a).- Un convenio; por convenio se entiende en derecho común, y en sentido lato, el acuerdo de dos o más voluntades para crear, modificar, transferir o extinguir derechos y obligaciones, según el artículo 1792 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales; y por contrato se entiende el convenio que crea y transfiere obligaciones y derechos -artículo 1793-. Ahora bien, ¿será posible que el contrato de trabajo cree y transfiera derechos y obligaciones?. Desde luego, si

(15).- Castorena J. Jesús . Ob. Cit. Pág. 57.

va a crear derechos y obligaciones para los trabajadores y patronos, pero la transferencia de las obligaciones y derechos creados no resiste un análisis jurídico en derecho común, porque el patrón, sí transfiere a sus herederos o compradores las obligaciones y derechos, de ahí que la ley le haya hecho responsable durante un tiempo determinado, de las consecuencias derivadas de los contratos de los trabajadores.

Respecto a los trabajadores, estos no pueden transmitir sus derechos y obligaciones a sus herederos o legatarios, porque de esos derechos y obligaciones solamente él es el titular. De aquí que las teorías civilistas hayan fracasado en la teoría del Derecho del Trabajo, porque mientras el derecho civil es eminentemente patrimonial, el derecho del trabajo es de contenido eminentemente social o de clases.

b).- El Convenio Laboral, obliga a una persona (trabajador) a prestar a otra sus servicios personales de una manera permanente. De este elemento inferimos, que el titular único del contrato es el trabajador, que no puede ser substituido por otro. Sin embargo, no creemos con el autor citado, que los servicios sean prestados permanentemente, porque esa permanencia implicaría una prestación de servicios por todo el tiempo, cosa falsa ya que el trabajador no en todos los casos puede estar prestando sus servicios, sino únicamente en cuanto le obligue el contrato mismo.

c).- Bajo la dirección y dependencia de otra persona. Es evidente, que los requisitos o condiciones sine qua non para que exista el contrato individual de trabajo son la dirección y dependencia; pues de no exis

tir estos elementos, se estará en presencia de una actividad humana libre.

d).- Remuneración en dinero. Este problema, implica la contraprestación del patrón hacia el trabajador; así lo establece la fracc. 10 del artículo 123 -- Constitucional, que prohíbe que el trabajador sea pagado con vales, fichas, mercancías o cualquier otro signo representativo que substituya a la moneda. Sin embargo, al lado de la retribución en dinero, encontramos otra serie de prestaciones derivadas del contrato vr.gr. la incorporación del trabajador al I.M.S.S., o en su defecto, el patrón está obligado a proporcionar asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica, extendiéndose esa obligación, a lo preceptuado en la fracción XIV del artículo 123 de la Constitución, que prescribe una responsabilidad para el patrón en los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales/que sufra el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 17 consagra el contrato individual del trabajo en la forma siguiente: "Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a -- prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

La Nueva Ley Federal del Trabajo, define esa misma institución jurídica en su artículo 20 que prescribe: "Contrato individual del trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del -- cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

El Dr. Baltasar Cavazos Flores dice al respecto: "Este precepto no distingue, en realidad, la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario". (16).

En este precepto, fué aportado el elemento -- subordinación, quedando implícitos los conceptos de dirección y dependencia. En su artículo 21, se dió una interpretación mayor al alcance del contrato, estableciéndose una presunción juris et de jure, cuando -- exista una prestación de servicios en favor de otra persona.

Asímismo, fué incorporada la idea propuesta -- por algunos autores en el sentido de que el contrato individual de trabajo estaba perdiendo sus características y en consecuencia, debería hablarse de relación -- de trabajo; por ello el citado artículo 20 define dicha relación laboral y la presume en el artículo 21 del ordenamiento mencionado. La idea de incorporar el concepto de relación laboral, vino a complementar el contrato de trabajo, dándole mayor amplitud y claridad.

Para Guillermo Cabanellas: "El contrato de -- trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o -- recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su

(16).- Dr. Baltasar Cavazos Flores. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal de Trabajo. Pág. 79.

BIBLIOTECA CENTRAL

U. N. A. M.

dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra". (17)

Para Eugenio Pérez Botija: "Se entiende por contrato de trabajo cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de estos, por remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella". (18)

La definición anotada, resulta bastante técnica, pero demasiado amplia, porque pretende englobar los contratos colectivos e individuales de trabajo. Nosotros creemos, que la definición más precisa, es la que consagraba el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, toda vez que incluía los elementos necesarios para la integración del contrato de trabajo, estos, prestación de servicios, dirección y dependencia y retribución o remuneración. Sin embargo la Nueva Ley Federal del Trabajo complementó el multicitado contrato con la definición de relación de trabajo.

CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Las notas características del contrato de trabajo, pueden ser resumidas en la forma siguiente:

- (17).- Cabanellas Guillermo.- Contrato de Trabajo. -- Parte General. Vo. I Pág. 44.
 (18).- Pérez Botija Eugenio. Ob. Cit. Pág. 36.

a).- "El contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades".

"La relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio".

"En la práctica se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación (cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente), pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y la falta de contrato es imputable al patrón.". (19)

b).- Carácter individual o colectivo de los sujetos; esto es que si los sujetos contratantes únicamente lo hacen individualmente, estaremos en presencia del Contrato Individual de Trabajo, y, si por el contrario, es celebrado por asociaciones profesionales con uno o varios patronos, estaremos en presencia del contrato colectivo, el cual puede ser declarado Contrato Ley.

c).- Prestación de obra o servicio como modalidad del objeto. A este respecto, se ha escrito en abundancia, pero el contrato o relación laboral, es propio del trabajo asalariado; sin embargo, existen contratos de obra que son regidos por el ámbito del derecho laboral, tal como ocurre cuando el patrón proporciona a los trabajadores, local, y materia prima y les exige determinadas jornadas para llevar a cabo la obra objeto del contrato. El criterio de la Suprema Corte de Justicia Mexicana ha sido el siguiente:

(19) Cavazos Flores Dr. Baltazar. Ob. Cit. Pág. 79.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte, en ejecutoria de dos de Diciembre de 1936, amparo directo, --- 6296/36/2a., Leonardo Jackes, indicó el camino que debe seguir la doctrina mexicana (20).

Se sostuvo por el señor Jackes ante la Junta que había celebrado contrato de trabajo con las compañías constructoras de caminos "El Aguila, S.A. y Carreteras de México, S.A.", y estas, al contestar la demanda, afirmaron que no se trataba de un contrato de trabajo sino de un contrato de obra, regido por el Código Civil, conforme al artículo 2605 del Código Civil, el servicio doméstico, el servicio por jornal, el servicio a precio alzado en el que el operario solo pone su trabajo y el contrato de aprendizaje, se rigen por la ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución y, de acuerdo con el 2616, el contrato de obra a precio alzado es aquel en el cual el empresario dirige la obra y pone los materiales; atentos los preceptos citados, es claro que debe distinguirse entre contrato de obra a precio alzado y contrato de trabajo y que el primero se encuentra regido por el Código Civil, de tal manera que la controversia se limita a establecer si en el caso, se celebró un contrato de obra a precio alzado o sí, por el contrario, el pactado por el señor Jackes es un contrato de trabajo; la existencia de estos dos distintos contratos y la circunstancia de que el de obra a precio alzado se encuentra regido por el Código Civil, además, de los artículos 39 y especialmente el 25 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que en los contratos en que se estipule que el salario se pagará por unidad

(20) .- De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 527.

de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporciona al ejecutor de la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, así como la retribución correspondiente. Admitida por nuestra ley la existencia de dos contratos, la diferencia entre los mismos deriva, por una parte, como lo sostiene unánimemente la doctrina, de que en el contrato de trabajo la prestación del obrero consiste en energía de trabajo, en tanto en el contrato de obra a precio alzado, lo que se promete por el operario es el resultado de trabajo, esto es, una obra producida; por otra parte, en el contrato de trabajo todo el riesgo es a cargo del empresario, puesto que la obligación del trabajador consiste en poner a disposición de aquel, su energía de trabajo, mientras en el contrato de obra a precio alzado, el riesgo es a cargo del operario, en atención precisamente, a que lo que se promete es el resultado del trabajo, o como se dijo, una obra producida; pero para que este contrato de obra a precio alzado exista y esta es la tercera diferencia que existe entre los contratos de que se viene haciendo mérito, es preciso que el operario prometa una obra determinada por un precio alzado, debiendo poner el mismo operario los materiales que hayan de emplearse en la construcción de la obra, así como los útiles, maquinaria, etc., no teniendo más derecho el operario que el de obtener el precio alzado que se hubiere convenido, previa la entrega que haga de la obra; finalmente, y como consecuencia de los caracteres señalados en el contrato de obra, toda la dirección corresponde al operario, consecuencia lógica si se considera que, estando a su cargo los riesgos, necesita libertad absoluta de dirección, ya que, de otra manera, -

si su dirección está restringida o subordinada a un ter ce ro, no sería posible hacer recaer sobre él los riesgos de construcción, puesto que el buen resultado de la misma dependerá, fundamentalmente, de la buena direcc io n y si ésta no corresponde al operario sino a un ter ce ro, el éxito o fracaso de la construcción dependerá, ta m bi é n, también, de ese tercero. (21).

d).- La dependencia y dirección como cualidad formal de la prestación del servicio, Con relación a la dirección, se entiende ir hacia un fin, o sea, sujetar el trabajo en su finalidad a la decisión del patr o n (artículo 17) y por dependencia, se entiende la s u je ci o n del trabajador a las órdenes del patrón, con lo que afirman algunos autores que se pierde la liberta d en el trabajo. Sin estos dos elementos el contrato de trabajo no puede existir, además de el elemento de s u bo rd in ac i o n.

e).- La remuneración en dinero, que da al co n tr a t o de trabajo la cualidad de Oneroso, encuentra su apoyo en el párrafo 1º. del Artículo 5º. Constituciona l, así como en el artículo 82 de la Ley Federal del tr a b a j o de 1970.

Por otra parte, el carácter oneroso del co n tr a t o de trabajo se encuentra rodeado de una serie de m e d i d a s protectoras hacia el salario, entre las que p o d e m o s citar a guisa de ejemplo: La prohibición de que el salario se pague con mercancía o signos representa

(21).- De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 528.

tivos de la moneda, la consistente en que no debe pagarse al trabajador en taverna, cantina, lugar de recreo, etc., la obligación que tiene el patrón de pagarle al trabajador el salario mínimo que rige en la región; etc.

f).- Participar en la producción. Evidentemente, el trabajador es un ente productivo, por ello su servicio es personal sin ser suplido por otra persona que no sea el titular del contrato.

g).- Prestar el servicio voluntariamente. Este elemento es característico de todos los contratos, solo que en derecho laboral no puede ejercerse coacción para el trabajador que no desea laborar; pues este trabaja por necesidad y su libertad de trabajo estriba en hacerlo o no.

h).- Finalmente, se remiten a los servicios intelectuales y manuales. En nuestro derecho positivo, se agrega o de ambos géneros, pero resulta difícil determinar cuándo el obrero trabaja manual o intelectualmente, puesto que ambos servicios presta a la vez.

Con estas características creemos haber agotado el Contrato de Trabajo en virtud de que los elementos cronológicos de jornada de trabajo, descansos, vacaciones, etc., pueden alcanzar en beneficio del trabajador; mejores prestaciones pero no inferiores al Marco Mínimo legal, de aquí que, como ya asentamos en páginas anteriores, el derecho del trabajo es imperativo y en él funciona limitadamente la autonomía de la voluntad de las partes.

LA RELACION Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

Las teorías civilistas fracasaron ante la existencia del contrato de trabajo, por ello se le llegó a llamar Contrato Suigéneris. Más tarde, los mismos tratadistas del derecho laboral encontraron dificultad al enfrentar dicho contrato, por lo que se empezó a pensar en una relación de trabajo; pues el contrato había desbordado diversos aspectos de sus elementos característicos. Así, los autores que se pronunciaron en favor de la relación de trabajo, esgrimieron lo siguiente:

1.- Que no es necesario que exista acuerdo previo para que haya relación laboral; y,

2.- Que cuando ingresa un trabajador a una empresa, no pacta condiciones, sino que se adhiere a las existentes en la misma, o bien, a las establecidas en la ley (marco mínimo legal).

Respecto del primer argumento, diremos que la ley establece una imputación al patrono por falta de contrato escrito. (artículos 24 y 31 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y artículo 21, 24, 25 y 26 de la Nueva Ley Federal del Trabajo 1970).

Con relación a la segunda hipótesis indicamos que aunque el trabajador se adhiere a las condiciones estipuladas en una empresa o a las establecidas en la ley, también es cierto que la autonomía de la voluntad funciona cuando realiza estipulaciones específicas y personales, vr.gr., el tipo de trabajo que desempeña

o su calidad de trabajador o especialista en un ramo de terminado. A mayor abundamiento, indicamos que el contrato de trabajo no parte de situaciones de facto, sino de aquellas situaciones jurídicas que implican una manifestación exterior de voluntad; sin embargo, la idea de relación de trabajo que comparte Mario de la Cueva, da una mayor amplitud al contrato mismo.

Jesús Castorena, al enfrentar la distinción entre contrato y relación laboral, explica: relación laboral o de trabajo "es la suma de vínculos jurídicos que se crean entre quien presta servicios, personal y permanentemente bajo la dependencia de una persona y esta misma persona" (22)

Posteriormente el mismo autor, define el contrato individual de trabajo expresando: "el contrato de trabajo es el convenio por el que una persona se obliga a prestar permanentemente sus servicios personales bajo la dirección y dependencia de otra, a cambio de una remuneración en dinero"..(23)

La relación de trabajo, ha surgido en razón del dinamismo de este derecho, que ha desbordado sus moldes clásicos y se ha vertido sobre todas las actividades humanas, englobando un conjunto de contratos especiales basados en la naturaleza del servicio que se presta. Así, la relación de trabajo ha dado mayor am-

(22).- Castorena J. Jesús Ob. Cit. Pág. 57

(23).- Castorena J. Jesús Ob. Cit. Pág. 57

plitud al contrato mismo, a ese respecto Trueba Urbina al comentar la Nueva Ley Federal del Trabajo sostiene: "La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, - ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de ~~e~~-servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato ó relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de -- las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas, que se consignan en los contratos colectivos de -- trabajo, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la-- relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral." (24)

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El problema de la naturaleza jurídica del - contrato de trabajo ha sido de controversias jurídicas, dentro de ellas señalaremos las tres más importantes,-- por no ser este trabajo sobre el contrato laboral.

(24).- Trueba Urbina Alberto. Trueba Barrera Jorge.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Pág. 28.

Algunos autores pretenden encuadrar el contrato de trabajo en los moldes clásicos contractuales, las que explican este contrato como Contrato Sui géneris; y, las que le niegan el carácter de contrato a tal denominación.

Dentro de los seguidores de la corriente doctrinaria que pretenden situar el contrato de trabajo - dentro del cuadro tradicional de los contratos, encontramos a Carlos Marx que le da un contenido político, - lo equipara a un contrato de compraventa. Aznar y Valverde lo asemejan a un contrato de sociedad y otros como - Planiol y Barassi, lo colocan como un contrato de arrendamiento; Carnelutti lo sitúa como un contrato de compraventa de energía humana.

CRITICA.- Esta teoría, equivoca la naturaleza del contrato de trabajo, toda vez que pretende asimilarlo al orden técnico del cuadro de contratos civiles, sin tomar en cuenta que el contrato de trabajo tiene una reglamentación especial que no permite ser encuadrado dentro de un derecho patrimonial y de familia como son los contratos de compra-venta, mandato, sociedad, arrendamiento, etc.; pues las normas que regulan las relaciones entre los empresarios y los trabajadores de tales empresas, carecen de contenido patrimonial aunque sean contratos onerosos, su naturaleza es distinta en razón de fincarse el derecho del trabajo en los principios de necesidad social, solidaridad social y en la naturaleza humana que sirve de base a este derecho.

Más afortunadamente ha sido la teoría que sostiene que el contrato de trabajo es un contrato sui géneris.

Guillermo Cabanellas, dice al respecto: "EL CONTRATO DE TRABAJO COMO CONTRATO AUTONOMO. (25)

Dada la imposibilidad de encuadrar, técnicamente, el contrato de trabajo en alguno de los contratos calificados por el Derecho Civil, se considera que aquel poseé existencia per se, sui géneris, incluido en la categoría contractual facio ut des, si se le mira respecto al obrero, y do ut facius, en que el patrono da y el trabajador hace, se defiende por Beaucourt y por Hinojosa.

Sostiene Tissembaum que el contrato de trabajo integra una figura propia autónoma que no es similar a las clásicas figuras contractuales del Derecho Civil. Esa opinión, a nuestro juicio, resulta acertada; pues, el contrato de trabajo presenta una figura jurídica autónoma, porque sus requisitos esenciales de exclusividad, proporcionalidad, subordinación y estabilidad son propios de este contrato y difieren además de los restantes contratos. (26)

Las clásicas figuras del Derecho Civil, no contienen requisitos esenciales tan peculiares como el contrato de trabajo.

Posteriormente el mismo autor "dice, y dice bien, Calzada, que el contrato de trabajo no es ya la locación de servicios romana que los Códigos y recopilaciones nos han venido reeditando durante siglos y más -

(25).- Cabanellas Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte General Vol. I Pág. 104

(26).- Tissembaum. Citado por Cabanellas.- Ob. Cit. - Pág. 104.

siglos. Es una relación jurídica que se desenvuelve en un plano distinto del resto de los contratos de derecho civil".-- Continúa diciendo Cabanellas.-- En todos estos contratos observamos el régimen de libertad individual de los contratantes; en el que estamos examinando los principios varían, no impera en absoluto la libre voluntad del individuo.

El Estado interviene con fines de protección y de salvaguardar los intereses sociales. Por éstas y otras razones afirma que el contrato de trabajo "trata de constituirse autónomamente rigiéndose por principios exclusivos, propios.

En conclusión, podemos decir que el contrato de trabajo nacido, tal como hoy lo concebimos, de distintos ideales sociales y jurídicos, integra una figura que no encaja dentro de los moldes de los contratos tradicionales. El contrato cuyo contenido es la prestación de un servicio subordinado de carácter económico, que requiere un esfuerzo físico, muscular o intelectual, representa algo más que la compraventa, que la sociedad, que el arrendamiento o el mandato. Este contrato, que contiene requisitos peculiares, se distingue ya con claridad dentro de la legislación positiva en los países que lo han regulado en leyes especiales o en los cuales la materia de trabajo ha sido codificada, de tal forma que aparece como una figura jurídica autónoma, con notables diferencias a los demás contratos del Derecho Común.

La trayectoria seguida por el contrato de trabajo lo va emancipando paulatinamente del contrato de Derecho Civil inspirándose en la nueva concepción so-

cial del trabajo hasta adquirir su independencia por — la aplicación de sus normas imperativas.

Si desde ciertos aspectos puede serlo, no por ello deja de constituir en su esencia, un contrato regido, en buena parte, por normas de Derecho Civil, aún — cuando no sea el primitivo contrato regulado por este Derecho. Como bien ha observado Martín Blanco, el contrato de trabajo "conserva su naturaleza jurídica de — contrato de Derecho Civil y sus diferentes fisonomías y su actual estado — que parece a simple vista modificada — no son más que estructuraciones y proyecciones — políticas del contrato de trabajo.

Es decir, éste, en nuestra opinión, conserva su propia naturaleza de figura propia del Derecho Civil, y con poco que uno se detenga en el examen de aquél podrá apreciar que lo que ha experimentado son modificaciones de tipo político social en sus desarrollos legislativos y prácticos; las mismas que han experimentado — el Derecho Civil y, más ampliamente, el Derecho Privado en general.

Sobre esta teoría se ha costruido todo lo cerniente al contrato de trabajo, ha sido la universal mente adoptada en todos los códigos del mundo.

Las nuevas teorías se pronuncian en pro de la relación de trabajo; suponen la existencia de un contrato de trabajo en virtud de que el trabajador y el — patrón han manifestado su voluntad aunque sea en forma verbal.

Al mismo tiempo, tiene una importancia extraordinaria el hecho de que la falta de contrato escrito sea imputable al patrón.

La teoría de la relación de trabajo garantiza los derechos del trabajador ya que éste, desde el momento en que principia a prestar sus servicios queda amparado por la Ley Federal del Trabajo con todos los preceptos que le sean aplicables conforme a su situación personal y concreta dentro de la empresa.

Además, el trabajador ya se coloca en una situación ventajosa para poder recurrir ante las autoridades del Trabajo solicitando la protección de nuestro ordenamiento jurídico cuyas normas protectoras no son renunciables.

Dos son los argumentos fundamentales en que se finca la teoría de la relación:

El primero, consiste en que no es necesario la existencia de un acuerdo previo para que exista la relación laboral, de donde resulta la circunstancia de no existir concierto de voluntades para que el trabajador preste sus servicios, dejando esta relación de hecho, sin llegar a constituir un acto jurídico como sería el contrato.

La crítica que se puede hacer a esta teoría, es que no todas las relaciones laborales derivan de situaciones de hecho, sino de una voluntad exteriorizada, de aquí que en casi todas las legislaciones se establece el contrato verbal o escrito, sin necesidad de una solemnidad determinada. Pues no es suficiente con que una persona entre a una fábrica clandestinamente y se ponga a trabajar como indica Royo, sino que es necesario pactar verbal o por escrito las condiciones del trabajo. A mayor abundamiento, diremos que nuestros dos códigos del trabajo establecen la imputación al patrón cuando falta el contrato escrito.

El segundo argumento esgrimido por los defensores de la relación del trabajo, es el que consiste en el hecho de que cuando un trabajador ingresa a una empresa, no pacta condiciones, ni las estipula y menos las discute, sino que se adhiere a las establecidas en la empresa, o se adecúa al marco mínimo establecido por la ley.

Es criticable este argumento, en virtud de que se olvidan de la voluntad, como acto determinante de la relación; pues el trabajador consiente las condiciones establecidas por la empresa o por la ley con el solo hecho de incorporarse al trabajo de la empresa.

BREVES ANTECEDENTES HISTORICOS.

Los orígenes del Derecho del Trabajo no se deben buscar en la Época Antigua o en el Derecho Romano - como lo consideran algunos autores porque la esclavitud fué elevada a la categoría de Institución Jurídica en - Roma, quitándoles los derechos de personas a aquellos - individuos que habían nacido o habían perdido su libertad, quedando como cosas (res) susceptibles de ser comerciados.

En la Edad Media, la "Institución de la Esclavitud" fué cambiada por la servidumbre, siendo los siervos quienes cultivaban la tierra. En realidad se trataba de una esclavitud atenuada. Tampoco se consideran - antecedentes de Derecho del trabajo a los Collegia Opíficum de Roma o los Corpus de Métier de Francia.

Nosotros creemos con el Dr. Cavazos que fué - en Inglaterra donde apareció el Derecho del Trabajo como tal, con motivo de la Revolución Cartista. Pues la invención de la primera máquina de tejer desplazó a un gran número de trabajadores, haciendo que el Parlamento Inglés reconociera el Derecho de Asociación a los -- obreros en 1824; que en dicha fecha exigían una legislación obrera que pusiera fin a sus conflictos.

Posteriormente, este mismo derecho les fué -- reconocido a los obreros franceses en 1884.

En Alemania, Bismarck se preocupó por establecer las bases del Derecho del Trabajo en 1890 creando - una jurisdicción laboral para resolver los problemas -- relativos a esta índole.

Por otra parte, hacemos notar la gran trascendencia que tuvo el Tratado de Versalles al internacionalizar el Derecho del Trabajo.

La doctrina del Socialismo jugó un papel relevante al referirse al Intervencionismo de Estado y al Individualismo Económico.

Del primero es criticable el exceso por convertir a los Estados en Totalitarios; del segundo, que condujo al desarrollo del capitalismo en detrimento de los trabajadores. De cualquier modo, estas teorías al ser aplicadas han contribuido notablemente en el desarrollo del Derecho Laboral.

No puede ser menos importante el papel que ha desempeñado la Iglesia Católica por medio de sus Encíclicas en que da a conocer sus principios generales y básicos en relación con el Derecho del Trabajo.

Tres fueron las de mayor trascendencia por el debido planteamiento de los problemas sociales: "La Rerum Novarum de Leon XIII", "La Quadragésimo Anno de Pío XI" y "La Mater et Magistra, de Juan XXIII".

En ellas, encontramos el principio de la "Autonomía de la voluntad de las partes" para la libre contratación.

El principio de "Propiedad Privada" como fuente del trabajo.

Este último, también lo encontramos consagrado en el artículo 27 de nuestra Carta Magna en que se le imprime la nota de "Función Social".

En forma explícita, las encíclicas de referencia establecieron principios y postulados que han contribuido en la solución más justa en los conflictos obrero patronales.

En México, en la época colonial se rigió el trabajo por la ORDENANZA DE LA CIUDAD DE MEXICO, se trasladó el sistema corporativo europeo con un contenido más abierto; pues a los indígenas se les permitió trabajar menos sujetos a la corporación, con la excepción de que no podían ser jefes de la corporación, en virtud de ser este derecho exclusivo de los españoles peninsulares.

Las leyes de Indias, reglamentaron el trabajo doméstico, del campo y artesanal, prohibiendo que ese trabajo fuera remunerado en forma distinta a la hecha en dinero, se establecía un día de descanso por cada seis de trabajo, se estableció la irrenunciabilidad de los derechos prescritos en favor de los indígenas trabajadores, etc.

Ante ese contrato legal, se excluyeron los siervos y esclavos que seguían significando (res) cosa, los encomendados, tenían algunos derechos, tales como: a tener una porción de tierra que podían cultivar con los animales y aperos de trabajo propiedad del amo.

A la consumación de la independencia quedaron sin vigencia las Leyes de Indias, trayendo como resultado los peones, trabajadores del campo y campesinos, por ello, en la época imperial la ley de primero de noviembre de 1865 volvió a dar forma al contrato de trabajo.

Posteriormente, estallaron las huelgas de Cananea, Rio Blanco, etc., en que fueron sacrificados los trabajadores y ante ese gran dolor social surgieron diversas leyes entre las que se encuentran la de Bernardo Reyes, Vicente Villada, Ramiro Berlanga, la de Cándido Aguilar, Manuel M. Diéguez, etc., que ven cristalizados sus esfuerzos en la promulgación de la Constitución de 1917.

En la Carta Magna queda establecido el Contrato Individual de Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo, que van a ser reglamentados en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

DEFINICION EN NUESTRA LEY.

El derecho laboral en México, pierde su carácter de derecho privado y se desprende de los Códigos -- Civiles de 1884 y 1931, Códigos que consagraron algunos tipos de prestación de servicios, el primero de ellos tuvo vigencia en el Distrito Federal y Territorio de la Baja California, y el segundo, se encuentra vigente en el Distrito y Territorios Federales, surgiendo la Ley-- Federal del Trabajo de 1931, que fué reglamentaria del artículo 123 Constitucional. Esta ley fué derogada por la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Las definiciones que de contrato de trabajo se han hecho en México ya han sido expuestas en el apartado primero de este capítulo . A mayor abundamiento, insistiremos en tales definiciones de contrato de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, define el contrato individual en los términos siguientes: "Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del -- cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante -- una retribución convenida".

Asimismo, define el contrato colectivo de trabajo en su artículo 42 que a la letra establecía: "Contrato colectivo del trabajo es todo convenio celebrado -- entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o -- varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, -- con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo".

La misma ley estableció en los artículos 59 - a 67 el procedimiento y condiciones para hacer el contrato colectivo obligatorio o contrato ley en una industria o región determinada.

Este código, expuso el contrato de trabajo como contrato sui géneris; sin embargo mantenía una ten-dencia hacia el cuadro de contratos clásicos. En su artículo 31, plazmó la imputación de contrato de trabajo al patrón, cuando faltase éste por escrito, con lo que le dió amplitud al contrato y seguridad al trabajador, ya que la carga de la prueba correspondía al pa-trón, dando por cierto lo que esgrimía el trabajador.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, le dió una amplitud al contrato de trabajo, partiendo de teorías modernas que sostienen la relación de trabajo y la no existencia del contrato. Esto hizo que el contrato de trabajo fuera completado por la relación laboral.

A este respecto nos referimos en las páginas 26 y 27 de este trabajo, por lo que consideramos proli-jo volver a repetir la crítica y el contenido del artículo 20 del Código invocado.

C A P I T U L O I I I

LAS INVENCIONES DE LOS TRABAJADORES

Una vez asentados los conceptos de Derecho — del Trabajo, explicada su naturaleza y estudiado someramente el contrato de trabajo tanto en la doctrina como en el derecho mexicano, nos encontramos en aptitud de — enfrentar el tema central del presente trabajo, relativo a las invenciones de los trabajadores en el derecho mexicano y su problemática.

A este respecto, existen diversas teorías que pretenden dar soluciones adecuadas al problema de las — invenciones de los trabajadores, por lo que a continuación exponemos aquellas que a juicio nuestro, revisten un interés particular, en razón de ser las más importantes y las que ha tomado como punto de partida el derecho mexicano.

a.- Teoría Alemana.— Al estudiar el problema relativo al alcance del derecho del patrón, respecto — del producto del trabajo, se plantearon la interrogante de; ¿A quien pertenecían las invenciones de los trabajadores?. Los estudiosos del derecho delinearon tres grupos de invenciones:

1.- Las invenciones de empresa, dicen que se consideran como tales aquellas que son resultado de la — experiencia, la técnica, sugerencias y trabajos preliminares de la misma empresa, en que ninguna persona aparece en forma definida como inventor. Obviamente, estas invenciones pertenecen al patrón, son de su propiedad — por haber sido el resultado del trabajo de su empresa y

más aún, al no tener una persona que figure como inventor, estas no pueden carecer de dueño, pues de lo contrario, constituirían un bien mostrenco en la misma empresa, susceptible de ser robada o enajenada por un tercero que de ninguna forma había participado en dicha invención.

2.- Por exclusión, las invenciones que no satisfagan los requisitos anteriores, se consideran propiedad de los trabajadores. Esta exclusión, puede resultar nosiva en virtud de que el trabajador abandonaría con frecuencia el derecho a tal invención, ya que por ignorancia no registraría tal invención. A mayor abundamiento, indicaremos que si en esa invención faltaran las sugerencias, la técnica de la empresa o que existiendo estas faltara el requisito de determinar quién fué el inventor, el derecho a la invención tendría que pasar a formar parte del grupo de trabajadores dedicados a la misma rama de la industria.

3.- Las invenciones como resultado de la prestación de servicios, invenciones libres cuya propiedad es del patrón o empresario, cuando el trabajador está dedicado en forma exclusiva a esa actividad o cuando los resultados sean una consecuencia lógica de la naturaleza del servicio que presta, en cuyo caso la invención también pasa a formar parte del patrimonio del patrón, ya que tal circunstancia puede encontrarse expresa en el contrato de trabajo o ser consecuencia de este mismo contrato.

b.- Teoría Suiza.- En este país, no existe propiamente una teoría definida, para el artículo 343 del CODIGO FEDERAL DE LAS OBLIGACIONES, otorga a los

patrones el derecho a las invenciones, dejando a salvo las invenciones que tienen un autor definido; pero el patrón en caso de la prestación de servicios también puede apropiarse las invenciones de los trabajadores mediante una retribución equitativa. Esa retribución equitativa correspondería a una especie de indemnización al trabajador, o en su defecto, da la idea de un contrato de compra-venta de patente; pues de otra manera no se comprende como se apropiaría el patrón de la invención de su trabajador.

c.- Teoría Italiana.- En este país se reglamentaron las invenciones de los trabajadores en la ley del trece de Septiembre de 1934 y posteriormente en el real decreto de 1939.

Luigi de Litala, al comentar la corriente jurídica seguida en 1934, agrupa las invenciones en tres categorías.

1.- Invenciones de servicio cuya propiedad corresponde al patrón.

2.- Invenciones que logra el trabajador en el cumplimiento de un contrato de trabajo, cuya propiedad también corresponde al empresario, teniendo el trabajador derecho a un premio equitativo.

3.- Invenciones accidentales que logran los trabajadores dentro de la empresa que no han sido objeto del contrato o de la relación de trabajo. En este caso, las invenciones corresponden al trabajador pero el empresario tiene el derecho de prelación para adquirir las y usarlas.

En la ley de 1934, en todos los casos los trabajadores tenían derecho a que se les reconociera su carácter de inventores y a una retribución equitativa. En realidad se siguió la corriente alemana en los casos uno y dos, que correspondían al tercero y primer grupo.

En el real decreto de 1939, en dos artículos- 23 y 24, se reglamentó lo concerniente a las invenciones de los trabajadores, cuya traducción es la siguiente:

Art. 23.- "Cuando la invención industrial se logra en ejecución o en cumplimiento de un contrato o de una relación de trabajo o de empleo, en los cuales la actividad inventiva está prevista como objeto del contrato o de la relación y es retribuida con vista a esa finalidad, los derechos derivados de la invención pertenecen al patrono, salvo el derecho que corresponde al inventor de ser reconocido como el autor.

Si no está prevista y establecida una retribución en compensación a la actividad inventiva y la invención se logra en ejecución o en cumplimiento de un contrato o de una relación de trabajo o de empleo, los derechos que derivan de la invención pertenecen al patrono, pero al inventor, salvo siempre el derecho a ser reconocido como autor, le corresponde un premio equitativo, para cuya determinación se tendrá en cuenta la importancia de la invención".

Art. 24.- "Cuando no concurren las condiciones previstas en el artículo anterior y se trata de las invenciones industriales que entren en el campo de la actividad de la empresa privada o de la administración-

pública a la que pertenezca el inventor, el patrono tiene el derecho de prelación para el uso exclusivo de la invención o para la adquisición de la patente".

Lodovico Barassi, afirma que los preceptos -- transcritos, siguen la corriente doctrinaria de la ley -- de 1934, dos tipos de invenciones reglamentan el nuevo-decreto; invenciones como resultado de la relación o -- contrato de trabajo o empleo e invenciones ocasionales. En el primer concepto, se observan dos hipótesis: Una relativa a que la invención sea tomada como objeto del-contrato, relación de trabajo o empleo, con la corres--pondiente retribución al respecto; y otra, en que no se estipula la retribución alusiva a la invención del tra--bajador; en ambos casos se le reconoce al trabajador el derecho de autor, pero en la segunda hipótesis, el tra--bajador tiene derecho a una retribución equitativa de -- acuerdo con la importancia de la invención.

En el artículo 24 se prevén las invenciones-ocasionales, en las que el patrón tiene derecho de pre--lación para adquirirlas y usarlas en su empresa, son -- las llamadas invenciones industriales.

d.- Teoría Española.-- El problema de las -- invenciones de los trabajadores, fué reglamentado en -- los artículos 24 y 25 de LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO--DE 1931. Mismos preceptos que pasaron a la LEY DE 1944 con los números 29 y 30.

Hinojosa piensa que estas leyes se inspiraron en el proyecto alemán de 1921.

Según esas disposiciones, las invenciones -- son de tres clases:

I).- Las invenciones de explotación, que se rigen de la manera siguiente: "Si en el taller se hiciesen invenciones en las que dominara el proceso, las instalaciones, los métodos y procedimientos de la empresa, sin distinción particular de persona alguna, tales invenciones serán de la propiedad del patrono o empresa".

II).- Invenciones de servicio. Que son definidas del modo siguiente: "Lo mismo ocurrirá con las invenciones llamadas de servicio, esto es, con las realizadas por los trabajadores contratados al efecto para estudiarlas y obtenerlas".

III).- Invenciones libres. Que la ley define como sigue:

"Las invenciones que no sean de la explotación ni del servicio, o sea, las invenciones, libres, en las que predomina la personalidad del trabajador, pertenecerán a éste aunque hayan nacido con motivo de su actividad en el trabajo de la explotación".

La única diferencia que encontramos en la corriente seguida por la legislación española, en relación con las teorías alemanas, es aquella que se refiere a que las invenciones de explotación carecen de autor determinado. En cambio, las invenciones que tienen autor determinado se les da el carácter de invenciones libres. La ley española obraba imperativamente respecto de la invención del trabajador, ya que prohíbe la --

renuncia por anticipado al derecho de su invención, Para el caso de que la invención trajera como consecuencia una ganancia o ingreso para el patrón, superior en relación con el salario del trabajador, se estableció el pago de una indemnización que compensara esa diferencia.

e.- LAS INVENCIONES EN EL DERECHO MEXICANO.-

En nuestro derecho del trabajo, no se reglamentaron las invenciones del trabajador, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, pero atendiendo al fundamento universal en que se finca el derecho del trabajo, podemos desprender de sus disposiciones algunos elementos que pueden dar luz al respecto.

De la lectura de los artículos 3°. 4°. y 17, del ordenamiento citado, podemos inferir las invenciones de servicio; pues la ley daba el carácter de trabajador, a aquel que prestaba un servicio material, intelectual o de ambos géneros y otorgaba el calificativo de patrón a la persona física o moral que recibía los beneficios del trabajador, mediante el respectivo contrato de trabajo. Por otra parte, la definición de contrato individual de trabajo de la ley, establecía que era aquel convenio en virtud del cual una persona prestaba sus servicios personales bajo la dirección y dependencia del patrón, mediante una retribución. Estos preceptos permiten razonar que las invenciones de servicio formaban parte del contrato y por ende deberían ser propiedad del patrón, toda vez que un resultado del trabajo intelectual era la invención, todavía más, al no poderse separar cual es la actividad meramente material de la intelectual, resultaba obvio que la invención pasare a ser propiedad de la empresa.

Desde luego, quedaban sin deslindarse las invenciones de empresa como producto de la explotación y las invenciones libres. De estas últimas, se podía dar solución de acuerdo con los artículos 15 y 16 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, dichos preceptos establecían lo siguiente:

Art. 15.- "En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezca a los trabajadores".

Art. 16.- "Los casos no previstos en la presente Ley o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso, y, en su defecto, por los principios que se deriven de esta Ley, por los del derecho común en cuanto no la contraríen y por la equidad".

Estas disposiciones nos llevan a pensar que cuando hubiera invenciones de los trabajadores que no fueran consecuencia del contrato de trabajo, éstos eran los propietarios, ya que la irrenunciabilidad de las normas de trabajo consagrada en el artículo 15, indicaba que la norma más favorable al trabajador era la propiedad de su invención, más aún, las fuentes del derecho del trabajo consagradas en el artículo 16 mostraban que atendiendo a los principios que deriban de la misma ley, no se podía despojar al trabajador de su invención, ya que las otras fuentes que le siguen en jerarquía eran los principios generales del derecho y la equidad, circunstancia que obligaba a interpretar que las invenciones libres pasaban a formar parte del patrimonio del trabajador.

Por lo que respecta a las invenciones de explotación o de la actividad de la empresa, estas deberían ser propiedad del trabajador, atendiendo a los preceptos invocados; pero la misma doctrina no se ha puesto de acuerdo con relación a este punto, pues mientras los empresarios esgrimen que estas les pertenecen en razón de su organización, los trabajadores sostienen que las invenciones de este tipo son de su propiedad, en virtud de que son resultado de su ingenio o intelecto, pues la organización con sus elementos materiales y técnicos no podría producirlas sin el ingenio individual del trabajador.

Como ya dijimos, atendiendo al texto de los artículos 15 y 16 estas deberían pertenecer a los trabajadores, hecho que reforzamos con la garantía específica de libertad consagrada en el artículo 4º. constitucional en cuyo párrafo final se establece: "Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, así como el artículo 14 en su párrafo 2º. de nuestra constitución, que establece: Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales, previamente establecidos..."

Evidentemente la invención realizada en la explotación o en la actividad que se realice en esta, es producto del trabajo y por ende no podía privarse al trabajador de tal producto.

La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, ya reglamenta las invenciones de los trabajadores en su artículo 163; que a la letra dice:

Art. 163.- "La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se regirá por las normas siguientes:

I.- El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención;

II.- Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta, la propiedad de la invención y el derecho de la explotación de la patente corresponderán al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijara por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor; y

III.- En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes".

Las tres clases de invenciones reglamentadas por el código de la materia, las podemos resumir en dos, ya que la fracción primera no implica una clase específica, únicamente se refiere a la circunstancia de que figure el nombre del autor.

Las dos clases son: Las invenciones, como consecuencia de un contrato de trabajo, en las que el patrón o empresario tiene la propiedad de tal invención - observando que debe dar una compensación al inventor, - independientemente del salario que se le pague por tal actividad, dicha compensación es susceptible de convenio por las partes, y si entraren en conflicto, lo resolverá la Junata de Conciliación y Arbitraje, tomando en cuenta la importancia de la invención y el producto de la explotación.

A Juicio nuestro, pensamos que el producto de la explotación no puede precisarse con exactitud, por lo que siempre debió haberse hablado de un cuerpo de peritos que lo calculara, o bien, nombrar una comisión que se ocupe de tal problema.

El segundo grupo, corresponde a las invenciones libres, o sea, a aquellas en que el trabajador no esté contratado para tal fin, en ese caso, las invenciones son propiedad de los trabajadores o del trabajador que la haya efectuado. La ley otorga un derecho preferente al patrón para adquirir y explotar esas invenciones, es un derecho semejante o idéntico al derecho del tanto que consagra nuestro código civil, por lo que los trabajadores titulares del derecho a una invención, están obligados a dar aviso al patrón de la venta para que ejercite su derecho so pena de perderlo. Tal aviso, creemos que debe hacerse de manera indubitable, es decir, en vía de jurisdicción voluntaria o en cartacon acuse de recibo, toda vez que no existe una reglamentación precisa al respecto.

De este problema, nos ocuparemos al tratar -- las patentes en el capítulo siguiente, por ahora solo -- dejamos planteado lo relativo a las invenciones en la -- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

C A P I T U L O I V .

DEFINICION DE LA INVENCION.

Hasta ahora, nos hemos ocupado del trato que la doctrina y las legislaciones positivas dan a las invenciones realizadas en el trabajo, sin señalar qué cosa es la invención.

Definir la invención, presenta varios obstáculos de tipo técnico y legal, porque peligraría el campo de las mismas, toda vez que si surgiera una invención que no coincidiera con el supuesto previsto en la norma respectiva, esta quedaría fuera del campo de las invenciones. Sin embargo, Giussep Koler define a esta como: "Invención es toda una creación de la inteligencia humana reducida a una expresión técnica, la cual dominando la naturaleza y mediante el uso de la fuerza natural, conduce a un resultado efectivo y por consiguiente apto para satisfacer necesidades humanas".

De esta definición, desprendemos tres notas fundamentales que son:

- a.- Un momento subjetivo que es lo que Koler llama "creación de la inteligencia humana".
- b.- Un momento posterior en que se constituye en objetivo, rebasando al sujeto, que este autor denomina como la expresión técnica; y,
- c.- Que esa expresión técnica tenga un resultado efectivo apto para resolver necesidades humanas.

Esta definición, es bastante aceptable, con la salvedad de que no se refiere al problema de las invenciones del trabajo que constituyen la materia del presente estudio, pero sí es un concepto que abarca los tres instantes de toda la invención, desde el nacimiento en el intelecto del hombre debido a su ingenio o capacidad espiritual pasando a exteriorizarse una vez que cobra vida material, es decir, una vez que esa idea abstracta e incorpora se materializa y finalmente que el resultado de esa idea materializada produzca satisfactores a la economía del conglomerado social.

La invención, puede nacer por caso fortuito, puede ser un resultado intuitivo del hombre y puede ser casual; pero siempre está encaminada a resolver las necesidades humanas aportando algo nuevo a la industria o sirviendo de eslabón al encadenamiento de resultados posteriores. Por ello, la doctrina francesa le da el calificativo de *idée mere* y los alemanes la llaman producto de la idea inventiva.

Poul Robuier, nos da una definición ceñida a la invención de los trabajadores, y dice: "Se buscará la definición de la invención en la facultad de imaginación que al trabajar sobre una idea nueva, terminará por lograr un resultado que la técnica corriente no previó".

En esta tentativa de definición, encontramos desde luego los tres elementos a que nos hemos referido con antelación, sólo que esta ya se encuentra aplicada al campo laboral, esto es, ya se refiere a la facultad de la inteligencia del trabajador, a su ingenio que va a traer una idea nueva que la técnica corriente no pre-

vió y a esa idea nueva no prevista por la técnica corriente es la verdadera invención del trabajador.

La idea nueva es sobre la técnica a producir con mayor facilidad satisfactores a la sociedad, pero puede ser también el inicio de otra idea nueva que perfeccione y amplíe la capacidad de producción industrial.

De todo lo anteriormente expuesto podemos inferir que la invención es la idea nueva o idea madre de una persona que una vez exteriorizada y materializada pueda ser aplicada a la industria para perfeccionarla producción o para aumentar la capacidad productiva, y que puede servir de iniciación a nuevos horizontes de invenciones.

ELEMENTOS CARACTERISTICOS DE LA INVENCION.

La doctrina está unánimemente de acuerdo en que tres son los elementos de toda invención, los cuales son: novedad, originalidad e industrialidad. A este respecto, la Ley de la Propiedad Industrial publicada en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1942 y corregida el cinco de marzo de 1943, incluyó los tres elementos en su artículo cuarto que comprende seis fracciones y que en todas ellas, hace alusión a la novedad y originalidad y por lo que hace a la industrialidad, en su preámbulo se encuentra anotada.

Con relación a la novedad, de la invención, diremos que es un término multívoco, pero que aplicado concretamente a esta, es: el estado o calidad de las co

sas nuevas, o bien, mudanza o cambio de las cosas que tienen o parecen tener estado fijo. Así la invención puede aumentar la calidad de las cosas que se producen o puede efectuar un cambio en la forma productiva de éstas, diciendo que se les ha efectuado una novedad en la producción a través del intelecto o ingenio exteriorizado de una persona.

La originalidad en las invenciones de los trabajadores, es difícil de determinar; sin embargo, atendiendo a las diversas acepciones de la palabra originalidad, tenemos que esta significa: "Perteneiente o relativo al origen. Aplícase a toda obra del ingenio humano que no es copia, imitación o traducción de otra. Dícese de la lengua en que se escribe una obra, a diferencia de los idiomas en que luego se traduce. Dícese de todo aquello que no denota estudio de imitación, y se distingue por su novedad. Dícese igualmente del escritor o artista que sabe dar este carácter de novedad a sus obras. Singular, extraño, inusitado, insólito", podemos afirmar que la originalidad de las invenciones de los trabajadores estriba en que aquellas nacen en la inteligencia de éstos, son obras del ingenio humano sin ser copias de las ya existentes y que en sí implican una novedad en el ámbito social.

Finalmente, la industrialidad de las invenciones de los trabajadores, se refiere a la posibilidad o aptitud de ser aplicadas a la industria, esto es, al fenómeno productivo, desde el punto de vista de transformación de la materia prima, ya sea en mayor calidad del producto, en mayor cantidad del mismo o en una y otra cosa. Así, una invención de un trabajador, puede aumentar la producción de un satisfactor económico, pue

de aumentar simplemente la calidad de este y puede aumentar la cantidad y calidad del mismo producto, además de ser la iniciación de una nueva etapa de investigaciones para perfeccionar la transformación de la materia prima en cantidad y calidad y en este caso, estaremos en presencia de una invención que sirve de eslabón al encadenamiento de otras posteriores.

Todos estos elementos y supuestos de cada una de ellas fueron previstos por el legislador en el citado artículo IV de la Ley de la Propiedad Industrial en la siguiente forma:

Art. 4º.- Para los efectos del artículo anterior, se considera invención patentable:

I.- Un nuevo producto industrial, o una nueva composición de materia;

II.- El empleo de medios nuevos para obtener un producto o resultado industrial;

III.- La nueva aplicación de medios conocidos para obtener un producto o resultado industrial;

IV.- Las mejoras a una invención amparada por una patente anterior, o que sea del dominio público, siempre que produzcan un resultado industrial;

V.- Toda nueva forma de un producto industrial, pieza de maquinaria, herramienta, estatua, busto, alto o bajo relieve, que ya por su nueva disposición artística, o bien por la nueva disposición de la materia, forme un producto industrial nuevo y original;

VI.- Todo nuevo dibujo usado con fines de ornamentación industrial en cualquiera substancia y dispuesto en ella por impresión, pintura, bordado, tejido, cosido, modelado, fundición, grabado, mosaico, incrustación, decoloramiento u otro medio cualquiera mecánico, físico o químico, de tal manera que dé a los productos industriales en que los dibujos se usen, un aspecto peculiar y propio.

En las seis fracciones del precepto aludido, encontramos implícitos los elementos de novedad, originalidad e industrialidad, así como lo relativo a que la invención puede ser original en toda su estructura o puede mejorar los medios ya existentes. Sin los elementos de que nos hemos ocupado, no se puede hablar de invención, pues si falta uno de ellos no estaremos en presencia de una aportación sino de una copia o imitación.

LA PATENTE COMO MEDIO DE PROTECCION DE LA INVENCION.

Para iniciar el estudio de la patente como medio de protección a las invenciones ha menester dar un concepto de patente.

La patente es el título que expide el Estado a petición o solicitud de persona interesada, para cuyo efecto debe seguirse el procedimiento administrativo respectivo, esto es, que debe llenar una serie de requisitos a los que nos referiremos en el inciso siguiente:

Así, podemos considerar que el otorgamiento de patente es un acto solemne y formal, porque requiere

una forma determinada; pues es expedida por el Presidente de la República en ejercicio de las facultades que le confiere la fracción IX del artículo 89 constitucional y debe ir firmada por el Secretario de Industria y Comercio o por la persona en quien delegue sus facultades, de acuerdo con los artículos 90 y 92 del mismo ordenamiento.

El acto por el que se otorga una patente, es una declaración unilateral del Poder Ejecutivo, sin que existan otras voluntades que concurran a dicha declaración. La naturaleza de la patente, ha traído polémicas jurídicas, pues para algunos autores como César Sepúlveda y Casalonga, la patente es un contrato sinagmático, en tanto que para otros, esta no es más que un acto administrativo declarativo del Poder Ejecutivo. Nosotros no adherimos a esta última opinión, por que si fuera contrato existiría una concurrencia de voluntades, funcionaría la autonomía de la voluntad de las partes sirviendo de suprema ley y la patente quedaría circunscrita a los límites de la esfera del contrato de acuerdo con el contenido que quisieran darle las partes.

Los autores que afirman que la patente es un contrato, esgrimen que el inventor da algo a la sociedad y que esta se obliga a respetarle su invención dándole la exclusividad de su explotación, o sea, que contrata con toda la sociedad existiendo un respeto erga homines. Sin embargo, en caso de concurrencia de varios inventores respecto de una invención, se toma como punto de partida el día en que se haya hecho la solicitud para patentar la invención, hecho que obliga a pensar que si se tratara de un contrato, el Estado se inclina

ría por la parte que más le interesara, acto que violaría el contenido de la primera parte del artículo 38 de la Ley de la Propiedad Industrial, en cuya parte conducente dice: artículo 38.- "Los plazos de las patentes se contarán a partir de la fecha y hora de la presentación de la solicitud relativa"...

El elemento esencial de la patente, es la exclusividad de la explotación del invento en virtud de la concesión que efectúa el Ejecutivo a través de un acto declarativo, en que se reconoce la existencia de un inventor y de una invención, en los términos de los artículos 35 y 36 de la Ley de la Propiedad Industrial, la patente como documento constitutivo otorga derechos al inventor, que lo protegen; así, le otorga el derecho de exclusividad de explotación, derecho a ejercitar acción penal en contra del usurpador de la invención y derecho de persecución; pero también contrae el inventor algunas obligaciones entre las que citamos a guisa de ejemplo el pago de los impuestos fiscales y la obligación de explotarla. Todos estos derechos y obligaciones nacen como un medio de protección al inventor en el momento en que se le concede la patente.

La patente queda circunscrita con relación al espacio, única y exclusivamente al territorio en que el Estado ejerza su soberanía, pero resulta evidente que si la patente es concedida mediante un acto administrativo unilateral, esta solo tendrá validez dentro del ámbito territorial en donde radique el Poder Ejecutivo que la expida.

Con relación a la temporalidad de la misma patente, esta es variable. En nuestro derecho positivo -

vigente, el tiempo de explotación es de quince años para las patentes de invención y de mejoras (art. 40 de la Ley de la Propiedad Industrial) y de 10 años cuando se trate de patentes de modelos y dibujos. Plazos que se reducen a 12 y 7 años respectivamente cuando no sean explotadas, salvo el caso de que el poseedor pruebe fehacientemente la imposibilidad de la explotación: (arts. 41 y 42 de la Ley de la Propiedad Industrial). Los plazos anotados, son improrrogables y se cuentan a partir de la fecha de presentación de la solicitud de conformidad con el artículo 38 de La Ley de la Propiedad Industrial.

La patente ampara exclusivamente una sola invención, mejora, modelo o dibujo; pues cuando se presentan casos de varias invenciones, se tendrán que hacer tantas solicitudes como invenciones haya. Así, si existe una invención que abarque varios procedimientos, se presentarán solicitudes por separado para cada una de las fases de dicho procedimiento, señalando en cada una de ellas el número de orden que corresponda. A esta situación jurídica, se le ha dado el nombre de unicidad de la patente, concepto que fué plasmado por el legislador en los artículos 18 a 20 de La Ley de la Propiedad Industrial y en los artículos del 13 a 18 del reglamento respectivo.

La patente ha sido expedida por los Estados extraterritorialmente, creando patentes internacionales que dejaron de ser de mero derecho interno de los Estados.

El primer antecedente de extraterritorialidad de las patentes se encuentra en LA CONVENCION DE UNION-

DE PARIS del 20 de marzo de 1883, para la protección de la propiedad industrial, cuyos puntos fueron nuevamente considerados en Bruselas, Washington y en la Haya, el 14 de diciembre de 1900, el 2 de junio de 1911 y el del mes de noviembre de 1925 respectivamente.

De este aserto, inferimos que las patentes — alcanzaron una internacionalidad, constituyendo materia de tratados internacionales, situación que previó el legislador en la Ley de la Propiedad Industrial en el — preámbulo del artículo 39, que a la letra dice: "cuando se solicite una patente en México después de haber sido solicitada ya en una o varias naciones extranjeras, la fecha de presentación de la solicitud en México se re — trotraerá a la de presentación en la nación en que lo — haya sido primero, con tal que la solicitud se presente en México dentro de los plazos que determinen las con — venciones internacionales que sean aplicables; y si no — las hubiere, dentro del año de haber sido solicitada la patente en el país de origen, si es de las designadas — como patentes de invención o de mejoras, o dentro de — los seis meses si es de las designadas como patentes — de modelo o dibujo industrial.

Los tratados sobre patentes de invención, — mejoras, modelos o dibujos, implican una reciprocidad — de los Estados que los celebran, por ello, la Ley de la Propiedad Industrial está acorde con la Ley Suprema de nuestro país, pues de la Constitución se desprende que una vez celebrado un tratado respecto de una invención, ésta será respetada en el territorio nacional, es decir, el derecho de exclusividad de la explotación por el inventor será respetado por los países que suscribieron — el tratado.

La Carta Magna en su artículo 133 en su parte conducente dice: Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. .." De este artículo se desprende la posibilidad de que las patentes extranjeras sean respetadas en México, es decir, que se les otorguen y reconozcan los derechos civiles y penales para garantizar la explotación del inventor

La patente como medio de protección a la invención, otorga al inventor los derechos de propiedad de ella, pudiéndola gozar y disfrutar durante el tiempo que la ley señala. También le otorga el derecho de posesión, pues es el único poseedor de ella pudiendo debido a los dos derechos anotados, transmitirla por acto inter vivos, celebrando contrato, o bien, puede transmitirla por acto mortis causa, que se da cuando fallece el autor y la invención y su producto ingresan a formar parte del haber hereditario. Estos derechos dan la exclusividad al autor para que explote su invención pudiendo derivar de estos, otra clase de derechos a que en seguida nos referiremos:

El inventor también tiene derecho a la paternidad del invento, esto es, tiene derecho a que su nombre figure en la invención. Todos estos derechos se encuentran consagrados en el artículo 7º. de la Ley de la Propiedad Industrial, que a la letra dice: "El propietario de una patente tiene el derecho exclusivo:

I.- De explotarla en su provecho durante el tiempo que fija esta ley, ya sea por si o por otros con su permiso;

II.- De perseguir ante los tribunales a los que atacaren su derecho, ya sea por la fabricación industrial de lo patentado, ya por el empleo o uso industrial del procedimiento o método patentado, o bien porque con un fin comercial conserven en su poder, o pongan en venta, vendan o introduzcan, en el territorio nacional, uno o más efectos fabricados sin su consentimiento".

De este precepto, se desprende el derecho de persecución que tiene el inventor y el derecho a la reivindicación de su invento; pues es de considerarse que si alguien se apropia de la invención, el autor puede perseguirlo civilmente hasta reivindicar su invención.

Con relación al derecho penal, el inventor puede ejercitar acción penal en contra de aquel que usurpe su derecho, es decir, que se entere del invento y lo explote por su cuenta a sabiendas de que él no fué el inventor. A este respecto, la Ley de la Propiedad Industrial en su artículo 92 establece que una vez hecha la declaración administrativa en la gaceta, se mandará dar aviso al Procurador General de la República para que ejercite acción penal en contra de las personas que resulten responsables. El Código Penal, a tipificado este delito en sus artículos 210 y 211, siendo a juicio nuestro más aplicable al caso el artículo 210. Esos preceptos rezan: "Se aplicará multa de cinco a cincuenta pesos o prisión de dos meses a un año al que

sin justa causa, con perjuicio de alguien y sin consentimiento del que pueda resultar perjudicado, revele algún secreto o comunicación reservada que conoce o ha -- recibido con motivo de su empleo, cargo o puesto".

Art. 211.- La sanción será de uno a cinco -- años, multa de cincuenta a quinientos peso y suspensión de profesión, en su caso, de dos meses a un año, cuando la revelación punible sea hecha por persona que preste servicios profesionales o técnicos o por funcionario o empleado público, o cuando el secreto revelado o publicado sea de carácter industrial".

Todos los derechos anotados protegen al inventor contra cualquier usurpador de su invención. Pero están circunscritos a la temporalidad de la explotación que consigna la ley, pues una vez fenecido el tiempo de explotación exclusiva de la invención que tiene el autor de la misma o sus derechohabientes, la protección -- cesa en su carácter exclusivo y pasa a ser propiedad -- del Estado, esto es, puede ser explotada por cualquier ciudadano o extranjero.

La patente como protección para el inventor, -- otorga los derechos necesarios para proteger la exclusividad de la invención pero si no se registra y patentada una invención, puede el inventor explotarla exclusivamente durante el tiempo en que no es conocida y si alguien la robara el autor no tendría la protección necesaria para perseguir al usurpador ni podría usar ampliamente de todos los derechos que otorga la patente.

Con relación a las invenciones de los trabajadores, o del trabajo, la Ley Federal del Trabajo de 1931

como ya vimos, reglamentó de una manera imprecisa las invenciones; pero estableció como obligación para los trabajadores, no revelar los secretos de la empresa, y si éste los revelara dará motivo a la rescisión del contrato o relación laboral sin responsabilidad para el patrón, todavía más señaló como materia de terminación de contrato, la falta de confianza del patrón hacia el trabajador; ya que este puede tener la simple sospecha de su trabajador de confianza y por ello, la ley le facultaba a volver al trabajador a su antiguo empleo.

Todo lo anterior, implica una protección a las invenciones industriales en beneficio del patrón, tal como lo prescribían los artículos 113 fracc. XI, 123 fracc. IX y 126 fracc. X que rezaban:

Art. 113 fracc. XI.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeñen; así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la empresa".

Art. 123 fracc. IX.- "Por revelar el trabajador los secretos de la fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa".

Art. 126 fracc. X.- "Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo --

justificado para su despido. Lo mismo se observará — cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo";

A efecto de proteger las patentes de los trabajadores y patrones, la Nueva Ley Federal del Trabajo estableció algunos preceptos de los que a continuación nos ocuparemos.

a).— Respecto de los trabajadores, la Ley citada estableció como prohibición para el patrono en el artículo 133 fracc. VII "Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;". Obviamente, dentro de esa prohibición se encuentra implícitamente la protección a las invenciones del trabajador; pues el derecho a su invención — está debidamente reglamentado en el artículo 163 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y todo acto que efectúe el patrón en contra del derecho que tenga el trabajador para explotar exclusivamente su invención, será causa — de rescisión de la relación laboral, con sus consecuentes efectos, esto es, pago de indemnización, prima de antigüedad, etc.; así como el resarcimiento de los daños y perjuicios que haya ocasionado al trabajador en lo relativo a su derecho a la invención ya patentada, de — aquí que la patente protege al trabajador en su calidad de inventor.

b).— Con el mismo fin, la multicitada Nueva Ley Federal del Trabajo consagró en el artículo 134 — fracc. XIII, como obligación para los trabajadores la siguiente: "Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a — cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o

de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen así como los asuntos administrativos-reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa". Esta disposición es protectora de las invenciones patentadas y no patentadas por el patrón o empresa; pues no especifica de manera alguna que se trate de invenciones patentadas, sin embargo, se advierte que el legislador pretendió proteger las invenciones de los patrones.

c).- Finalmente, la ley invocada señaló como causa de rescisión para trabajadores, con relación a las invenciones de los patrones, que estos pueden dar por terminada la relación laboral cuando el trabajador revele los secretos de la empresa. Así, la fracc. IX del artículo 47 reza: "Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter-reservado, con perjuicio de la empresa".

Es de notar, que el legislador no tuvo cuidado en proteger de una manera más amplia las invenciones de los trabajadores, pues debió haberse establecido como obligación para los patrones, respetar las invenciones de los trabajadores y orientarlos de ser posible en su explotación. Esto debió hacerse, partiendo de la base de que el trabajador es económicamente débil frente al patrón, pero más aún, esa debilidad también puede ser cultural, pues en términos generales se puede afirmar que el trabajador es ignorante con relación al patrón.

De todo lo anterior, inferimos que la patente es necesaria para cada invención, porque si bien es cierto que les otorga un derecho a la explotación ex-

clusiva sujeto a un tiempo determinado, también es — cierto que les protege contra cualquier detentador o — usurpador de la misma, protección que no se obtendría — si no se patentara el invento y se mantuviera en secre — to, aunque pudiera explotarse por un tiempo mayor, no — se tendría el reconocimiento ni los derechos penales — y civiles que otorga la patente.

SOLICITUD Y REQUISITOS QUE DEBEN LLENARSE PARA SU OBTENCION EN EL DERECHO MEXICANO.

La solicitud para patentar los inventos enu — merados en el artículo IV de la Ley de la Propiedad — Industrial, así como los establecidos en la fracción — IV del mismo artículo, relativo a las mejoras de otras — invenciones industriales ya existentes y los concer — nientes a los modelos y dibujos indicados en las frac — ciones V y VI del mismo precepto, debe ser presentada — ante la Secretaría de Industria y Comercio (antes Se — cretaría de la Economía Nacional), llenando los requi — sitos y condiciones de que a continuación nos ocupare — mos,

La solicitud debe hacerse por escrito, es — decir, que en ningún caso podrá hacerse verbal; es nece — sario además, que se haga por duplicado y se presente — ante la Secretaría de Industria y Comercio, que vino a — ocupar el ramo de la antes Secretaria de la Economía — Nacional (artículo 14 de la Ley de la Propiedad Indus — trial y artículo 1º., parte primera del reglamento).

A la solicitud, es necesario que sea acompa — ñada de una descripción detallada por cuadruplicado del

invento respectivo, así como los dibujos alusivos a la invención que se pretende patentar — artículo 21 de la Ley de la Propiedad Industrial y parte final del artículo primero de su reglamento —. La descripción — debe terminar explicando en qué consiste la "Novedad de la Invención", a fin de que sobre esta recaiga la acción de la patente; pues como ya vimos en renglones anteriores, las invenciones requieren de tres elementos fundamentales: originalidad, novedad e industrialidad y por ende la acción de la patente recae específicamente en la novedad que el inventor detalle en su solicitud.

La descripción aludida, deberá contener en primer término el NOMBRE O TITULO DE LA INVENCION, el cual debe indicar por sí solo o connotar la invención hasta donde sea posible.

En segundo lugar debe expresarse el nombre del inventor o del causahabiente y su nacionalidad y residencia, a fin de que el derecho a la paternidad de la invención recaiga de manera indubitable en su creador, además de poder ser notificado en su domicilio.

Finalmente, se hará la descripción del invento de manera clara, a tal grado que la pueda entender cualquier persona sin ser perito en la materia; esta descripción también debe ser exacta y completa, esto es, que se precise en todos sus pasos y el fin o satisfactor que se obtenga con dicho proceso, pero debe ser concisa la descripción y sin digresiones, es decir — centrando la descripción al objeto y naturaleza de la invención. Cuando se trate de invenciones de mejoras—

(fracción IV del artículo IV de la Ley de la Propiedad Industrial), la descripción se hará cifiéndose a la mejora exclusivamente, con el propósito de evitar la descripción de la invención mejorada.

Respecto de los dibujos de que debe ser acompañada la solicitud, estos deben llenar los requisitos siguientes:

a).- Ser enumerados en el principio de la descripción, señalando las diferentes figuras de que esta se compone, haciendo referencia a dichas figuras, así como a las partes que las constituyen, haciendo alusión en cada uno de los párrafos de la descripción a los signos o letras con que hayan sido marcados los dibujos; así, si la invención es una máquina, esta deberá ser descrita señalando cada una de sus partes, las que deberán ser dibujadas y marcadas con las letras, números o cualquiera otra clase de signos y en cada vez que se aluda al funcionamiento, deberá señalarse qué partes de la máquina intervinieron.

b).- Todos los dibujos que se exhiban deberán ser hechos en cartoncillo brístol, con tinta negra fija y deben ser precisos con el objeto de que la invención se entienda perfectamente y se precise su novedad, señalando las partes que integran el capítulo de novedad de la invención.

La dimensión del cartoncillo en que se exhiban y elaboren deberá ser: de 215 milímetros de ancho por 330 milímetros de longitud, con una línea trazada en sentido vertical a 15 milímetros de la orilla izquierda.

Los dibujos deben limitarse a una extensión de 180 milímetros por trescientos milímetros, con el propósito de que en ningún caso lleguen los trazos a las orillas ni a la línea vertical del lado izquierdo.

Según la figura dibujada, se puede usar la parte ancha del cartoncillo como parte superior, o bien, uno de los lados anchos. Si se presentan varios dibujos relativos a cada una de las piezas de la invención, es necesario que también se presente un dibujo que comprenda el conjunto de la invención, v.g si la invención consiste en una nueva máquina en dibujos separados se presentarán cada una de las piezas y un dibujo contendrá todos los del aparato inventado.

Otros requisitos son: que la luz del dibujo siempre quede en el ángulo superior izquierdo en un ángulo de incidencia de cuarenta y cinco grados y el lado de la sombra, deberá contener líneas más gruesas; deberá usarse el grafito y tinta china negra como ya se dijo; el dibujo general deberá ser marcado con puntos y rayas o a la inversa, señalando a donde pertenecen éstas; las piezas deberán ser marcadas con líneas oblicuas a distancia de 1.5 milímetros; los números o letras indicativas deberán ser de tres milímetros, uniéndolas por una línea curva o quebrada al lugar a que pertenezcan cuando pudiera existir confusión, pero si se tuvieren que colocar en un línea oblicua deberá hacerse en un círculo blanco.

Una vez observados estos requisitos, los dibujos serán firmados en su parte inferior o al lado de recho por el inventor o solicitante. Sin embargo, puede hacerse un dibujo grande que abarque todo el invento, observándose la proporción necesaria de cada una de las piezas y del dibujo en general (artículo 18, 19, 21, 22, 23, 24, 26 y 27 de La Ley de Propiedad Industrial).

Otros requisitos que debe llenar la solicitud y descripción aludidos en párrafos anteriores, son: que debe ir impresa en máquina, con copias al carbón perfectamente legibles pero en papel grueso, sin presentar enmendaduras o raspaduras, además de que debe ser escrita en español y a doble renglón, o bien, hecha en miméografo llenando desde luego, todos los requisitos ya anotados; la tinta que se utilice debe ser de color negro obscuro fijo, usando únicamente un lado del papel, el que debe ser fuerte del que llamamos comunmente original, cuyas medidas deben ser de 215 milímetros de ancho por 280 milímetros de longitud, dejando un margen al lado izquierdo de 50 milímetros cuando menos (artículo 26 del Reglamento de la Ley de la Propiedad Industrial).

Llenados todos los requisitos de la solicitud, se procederá a las aclaraciones que sean necesarias y a los exámenes que señalan los artículos 22, 23, 24 y 26 de La Ley de la Propiedad Industrial, a fin de que se otorgue la patente respectiva al inventor y como consecuencia, el derecho de exclusividad de la explotación, paternidad de la misma y todos aquellos derechos civiles, penales y fiscales a que nos hemos referido en párrafos anteriores.

EFFECTOS Y CADUCIDAD DE LA SOLICITUD DE PATENTE.

La solicitud de una patente, tiene algunos efectos respecto de la invención como veremos más adelante, y también desde el punto de vista legal produce efectos jurídicos procesales, tales como preclusión de algunos términos y perención o caducidad de la solicitud. Por ello, juzgamos pertinente adentrarnos en el estudio de esos efectos.

Un efecto relativo a la presentación de la solicitud de patente, es aquel que se refiere al plazo de la expedición de la patente respectiva, ya que para los efectos de la patente, empieza a contar el plazo de la misma a partir de la fecha de presentación de la solicitud. Este mismo efecto, es producido por la solicitud de la patente de una invención ya presentada en el extranjero; pues la solicitud presentada bajo el imperio de la Ley Mexicana, patentada que sea la invención, el plazo se retrotraerá a la fecha de la solicitud primera, circunscribiendo tal plazo a los tratados o convenios internacionales (artículo 38 y 39 de la Ley de la Propiedad Industrial).

Lo expuesto con antelación, solo es aplicable a los casos en que la solicitud presentada haya llenado los requisitos exigidos por la Ley y Reglamento en estudio pero por lo que respecta a aclaraciones, falta de clises, etc., la ley nos proporciona los efectos preclusivos y de caducidad o perención, a que nos referiremos a continuación: un primer efecto, es el señalado en el artículo 22 del cuerpo de leyes en examen,

que consiste en el hecho de que si los documentos exhibidos a juicio de la Secretaría no satisfacen los requisitos legales esta puede dar por no presentada tal solicitud, haciéndoselo saber por escrito al interesado o solicitante. En este caso, nos encontramos ante un efecto de desechamiento de solicitud. Pero puede ocurrir que la Secretaría requiera al peticionario para los efectos de aclarar los documentos y la solicitud misma, situación en la que el solicitante deberá exhibir los documentos aclarativos necesarios, ciñéndose exclusivamente a cada aclaración (artículo 23 de la Ley de la Propiedad Industrial). Cuando esto ocurre nos encontramos en presencia de un acto de consumación procesal, que requiere para su validez del desahogo de la prevención hecha por la Secretaria.

Un efecto más, es el que nos señala el artículo 27 en relación con los artículos 24 y 26 de la Ley de la Propiedad Industrial, relativo a que aun que la solicitud soporte el examen del artículo 24 y los extraordinarios del artículo 26 con relación a la novedad, la Secretaría puede negar la expedición de la patente en virtud de que esta invada derechos de otras patentes o de patentes anteriores que hayan pasado al dominio público. Evidentemente, nos encontramos ante un fallo de naturaleza administrativa, que como órgano juzgador de las solicitudes de patente, en uso de sus facultades puede negar la procedencia de la solicitud de la supuesta invención.

Otro efecto que puede producirse en la solicitud de una invención, es el fenómeno de la preclusión procesal que señala el artículo 27 de la multicitada --

Ley de la Propiedad Industrial, en que se establece un plazo de dos meses para impugnar el fallo de la Secretaría respectiva, mediante escrito debidamente fundado. - Obviamente, si el solicitante no impugna dentro de dos meses legales el fallo respectivo, el derecho ha hacerlo habrá decaído, extinguido o perdido, dándole firmeza al fallo de la Secretaría que pasa a ser jurídicamente "Cosa Juzgada". De todo lo anterior desprendemos que una vez transcurridos los dos meses para solicitar la reconsideración administrativa de la Secretaría, este queda ejecutoriado y por ende pasa a ser cosa administrativamente juzgada.

La Ley de la Propiedad Industrial a que nos hemos estado refiriendo, consagra en sus artículos 29 y 30 un efecto eventual de perención o caducidad para aquellas solicitudes que habiendo resistido todos los exámenes a que legalmente hayan sido sometidas, pero que les hacen falta la exhibición de algunos documentos tales como una copia de un dibujo, el señalamiento u omisión de algún detalle en la descripción, los cliques, etc.; la Secretaría del ramo les otorga un plazo de dos meses, que empiezan a correr a partir del aviso que se haga al interesado para que comparezca a exhibir los documentos necesarios, pasados estos, se considera abandonada la solicitud. Este efecto eventual, equivale al procedimiento en materia civil, en el que transcurrido un plazo determinado sin promoción de las partes perime o caduca la instancia. Obviamente, nos encontramos ante un efecto del procedimiento administrativo, que tiene como propósito evitar los procedimientos largos, pero que nosotros colegimos, que el inventor puede volver a solicitar la patente sin referirse a la solicitud abandonada.

Un efecto más de la solicitud aprobada, es el relativo a la notificación que se hace al solicitante — para que presente los clises — artículo 31 y la notificación para que presente las fotografías, dibujos y documentos para que sean depositados en el museo público — que forme o que para tal efecto haya formado la Secretaría (artículo 31 y 37), se le otorga al peticionario un plazo de dos meses (artículo 33), transcurridos los cuales sin presentación de los clises o documentos para el museo, se considerará perimida o caducada la solicitud. Sin embargo, el legislador hizo de este término una especie de preclusión elástica, permitiendo otorgarle al peticionario un plazo hasta por dos meses más — cuando ocurran motivos justificados que hayan hecho — imposible la presentación de los documentos requeridos, extendiéndose esta excepción al caso prescrito en el — artículo 29, es decir, cuando faltaren algunos documentos para el trámite de la solicitud. En realidad, nos encontramos ante un caso de elasticidad de un término — preclusivo con efecto de perención, esto es, que sirve de presupuesto a la perención, que tiene por fin evitar los casos graves que pudieran traer efectos de injusticia.

Finalmente, como último efecto tenemos la adquisición de la patente que ya hemos estudiado en páginas anteriores, es decir, el C. Presidente en uso de sus facultades otorga al peticionario la patente respectiva con el refrendo del Secretario del ramo correspondiente. Esta patente da los derechos y obligaciones — que expusimos con antelación al inventor y su plazo empezará a contarse a partir de la fecha en que el peticionario presentó la solicitud.

Todos los efectos anotados, pueden eventualmente darse en una solicitud; pero cabe preguntarnos: ¿Un trabajador podrá hacer todos estos trámites? ¿Qué papel jugará el patrón en las invenciones de los trabajadores, si la Ley Federal del Trabajo no le señala obligaciones al primero?

A todo esto, debemos contestarnos que el legislador reguló las invenciones, estableció cuándo pertenecían al patrón y cuándo al trabajador, señaló como obligación para los trabajadores no revelar los secretos de la empresa, dando acción al patrón para rescindir el contrato sin ninguna responsabilidad. Pero no tuvo el acierto de consagrar como obligación para los patrones respetar las invenciones de los trabajadores cuando a ellos les pertenezcan, y menos dar acción de rescisión del contrato al trabajador con todas las responsabilidades para el patrón, *vr.g.* indemnización de tres meses, prima de antigüedad, etc., así como el resarcimiento de los daños y perjuicios sufridos por el detentador de la invención. Por ello, pensamos que ha menester adicionar al artículo 132 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, consagrandole la obligación para los patrones de respetar y ayudar a los trámites de las invenciones de los trabajadores, así como establecer como causa de rescisión de contrato o relación laboral con todas las consecuencias para el patrón, cuando éste invada o se apropie de una invención de los trabajadores, incluyendo el resarcimiento de los daños y perjuicios que le haya ocasionado al trabajador con tal enriquecimiento ilegítimo.

Con las notas de este modesto trabajo, nos --
proponemos colaborar en la interpretación y solución de --
un problema de gran trascendencia en las relaciones --
obrero-patronales.

CONCLUSIONES

De todo el estudio realizado llegamos a las siguientes conclusiones.

1a.- El Derecho del Trabajo, regula el equilibrio entre los factores de la producción, pone en armonía tanto los derechos de los trabajadores como los de los patronos o empresarios sin prevalencia de unos sobre los otros, pues de existir un privilegio parcial, se rompería la infraestructura económica de un país; por ello, el Estado reglamenta y vigila la exacta observancia de las normas reguladoras de las relaciones entre trabajadores y patronos.

2a.- La naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo varía de acuerdo con los regímenes políticos estatales, pero estamos de acuerdo con la tesis sustentada por Mario de la Cueva, en que este Derecho es autónomo y tiene sustantividad propia, que organiza el trabajo por su contenido, que posee instituciones propias; que por su espíritu es tutelar en el aspecto social y económico. Su método es el de las Ciencias Sociales; por su sector personal, protege a los económicamente débiles; por sus normas, este Derecho es Público y Privado, prevaleciendo las normas de Derecho Público.

3a.- La invención es la idea nueva de una persona que una vez exteriorizada y materializada puede ser aplicada a la industria para perfeccionar la producción o para aumentar la capacidad productiva, y que puede servir de iniciación a nuevos horizontes de invenciones.

4a.- La Doctrina y la Ley de la Propiedad Industrial en su artículo 4º. reconocen como elementos —

característicos de la Invención, la Novedad, la originalidad y la industrialidad. La falta de uno de éstos elementos determina la inexistencia de la Invención.

5a.- La patente es un medio de protección de la invención, que da exclusividad de explotación al Inventor o a sus derechohabientes sujetando tal explotación a un plazo determinado.

6a.- La protección que da la patente al inventor consiste en un derecho de exclusividad para la explotación de su invento, así como un derecho erga homnes para defenderla de cualquier detentador, mediante el ejercicio de los derechos civiles y penales derivados del reconocimiento de la Invención que hace el Ejecutivo de la Unión en uso de las facultades que le confiere el artículo 89, fracción IX de nuestra Carta-Magna.

7a.- Considero que es de suma importancia reglamentar con mayor precisión las invenciones de los trabajadores, consagrando como obligación para los patrones la de ayudar y orientar al trabajador para que corra los trámites necesarios para obtener su patente en los casos en que sea necesaria su intervención.

8a.- En la fracción II del artículo 163 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se habla de una compensación complementaria que fijarán las partes o la junta de Conciliación y Arbitraje; sólo que hacemos notar que la redacción es imprecisa para poder fijar con exactitud el monto de dicha compensación.

9a.- Considero también de justicia que se --
adicione al artículo 46 como una rescisión con todas --
sus consecuencias legales, la de que el patrón robe --
una invención a un trabajador, que es la correlativa--
a la fracción IX del artículo 47 relativa a que el --
trabajador revele los secretos de la industria.

10a.- También se desprende de la Ley Federal
del Trabajo en su artículo 132 fracción VII que el pa-
trón no debe restringir los derechos de los trabajado-
res; pero es necesario determinar con precisión, que--
el derecho a la invención que tiene el trabajador ten-
ga una protección absoluta, fácil de hacerse respetar--
ante las autoridades competentes del trabajo.

B I B L I O G R A F I A .

- Cabanellas Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte General. Vol. I. Ed. única Editorial. Bibliografía -- Omeba. Editores Libreros. Lavalle 1328 Buenos Aires 1963.
- Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 3a. Edición. Imprenta Didot, S. de R.L. Naranjo 28. México, D.F. 1959.
- Cavazos Flores Baltasar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo 1a. Edición. Jus, S.A. México, 1971.
- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. XII Edición. Porrua, S.A. Av. Rep. Argentina No. 15.- México 1970.
- García Oviedo Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Sexta Edición. 1954. Distribuidores Exclusivos para España y Extranjero. E. I.S.A. Pizarro 17 Madrid.
- Menéndez Pidal Juan. Derecho Social Español. Vol. II.- Revista de Derecho Privado Madrid 1952.
- Pérez Botija Eugenio. El Derecho del Trabajo. Vol. -- XVIII Revista de Derecho Privado. Madrid 1947.
- Pérez Botija Eugenio. El Contrato del Trabajo. Segunda Edición. Madrid 1954.

LEYES CONSULTADAS,

Ley Federal del Trabajo de 1931.

Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Ley de la Propiedad Industrial y su Reglamento.

Código Civil para el Distrito y Territorios Federales -
de 1931.

Código Penal para el Distrito y Territorios Federales.

Diccionario Enciclopédico Monitor.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.